

# **Vooruitsigte, ervarings en probleme met opleiding onder werkers in die Oos Vrystaat: 'n Studie oor opleiding in die VKB**

Anéll de Villiers

*Werkstuk ingelewer ter gedeeltelike voldoening aan die vereiste  
vir die graad M Phil Gemeenskap en Ontwikkeling  
aan die Universiteit van Stellenbosch*



Departement Sosiologie en Sosiale Antropologie  
Fakulteit Lettere en Wysbegeerte

Studieleier: Mnr Bernard Dubbeld

Maart 2010

# VERKLARING

Deur hierdie tesis in te lewer, verklaar ek dat die geheel van die werk hierin vervat, my eie, oorspronklike werk is, dat ek die outeursregeienaar daarvan is (behalwe tot die mate uitdruklik anders aangedui) en dat ek dit nie vantevore, in die geheel of gedeeltelik, ter verkryging van enige kwalifikasie aangebied het nie.

Datum: .....

Kopiereg © 2010 Universiteit van Stellenbosch

Alle regte voorbehou

## **BEDANKINGS**

Baie dankie aan God, ons Vader, vir 'n gesonde verstand en dat Hy altyd in oorvloed voorsien. Baie dankie aan my man, Dawid, vir al sy bystand, aanmoediging en ondersteuning. Dankie ook aan my ouers, vir al hulle geduld, gebede en vertrouwe in my en die geleentheid vir goeie onderrig. En laastens vir Bernard, my studieleier vir goeie raad en terugvoer.

## OPSOMMING

Hierdie studie ondersoek die tekort aan arbeid wat in die plattelandse gebiede van die Vrystaat ondervind word, in teenstelling met die hoë werkloosheidsyfer en behoefte aan werksgeleenthede in dié gebied. Die verdere opleiding van ongeskoolde arbeid is een van Suid-Afrika se grootste maatskaplike probleme. Dié kwessie raak al hoe meer relevant gegewe die groter aanvraag na geskoolde arbeid om aan te pas by tegnologiese vooruitgang en die eise van die inligtingsera. Die Suid-Afrikaanse regering het verskeie inisiatiewe en beleide ingestel om opleidingsgeleenthede en beter vooruitsigte vir voorheen benadeelde groepe daar te stel. As die Suid-Afrikaanse platteland vanuit 'n historiese perspektief beskou word, kan 'n mens skepties staan teenoor die wyse waarop sakeondernemings hierdie beleide sal aanvaar en toepas. Hierbenewens plaas beleide en wetgewing ook geweldige administratiewe druk op ondernemings, wat aanleiding kan gee tot die vermoede dat maatskappye opleiding slegs as 'n ekstra las sou beskou. Die VKB, 'n plaaslike landboukoöperasie in die Vrystaat, bewys egter die teendeel van hierdie aanname. Dit bring hierdie studie tot die punt van ondersoek, waar die ervaring en verwagtings van werknemers ondersoek word om vas te stel watter impak opleiding op individue het. Persoonlike onderhoude met werknemers en die bestuur dui daarop dat opleiding 'n belangrike faktor is wat samehorigheid in 'n stabiele werksomgewing in die hand werk. Albei groepe beskou opleiding en onderrig, soos voorgestel deur die regering, as uiters belangrik in hulle eie lewens en vir die algehele ontwikkeling van Suid-Afrika.

## SUMMARY

This study focuses on the shortage of labour in the rural areas of the Free State and, in direct contrast to the high unemployment figures and great demand for jobs. The upskilling of unskilled labour is one of South Africa's biggest social problems. It is becoming ever more pressing given the increasing demand for skilled labour to adapt to technological advancement and the new information era. The South African government has created various initiatives and policies to accommodate and provide previously disadvantaged groups with opportunities for training and better life prospects. Viewing South Africa's rural areas from a historical perspective may result in scepticism about the success of these training initiatives and question the commitment of private business towards these policies. Policies and regulations increasingly place greater administrative pressure on workplaces, which could lead to the expectation that training in companies would merely be regarded as an extra burden. The VKB, a local agricultural co-operative in the Free State, challenges this assumption. This study investigates the experiences and expectations of employees to determine the impact of training on individuals. Interviews with employees and management in the company show that training plays a crucial role in producing solidarity in a stable workplace environment. For both groups, government-proposed education and training are regarded as very important in their own lives and for the future development of South Africa.

# INHOUDSOPGAWE

<b>VERKLARING .....</b>	<b>I</b>
<b>BEDANKINGS .....</b>	<b>III</b>
<b>OPSOMMING .....</b>	<b>IV</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>V</b>
<b>TERMINOLOGIE .....</b>	<b>IX</b>
<b>HOOFSTUK 1: NAVORSINGSPROBLEEM, METODOLOGIE EN UITEENSETTING.....</b>	<b>1</b>
1.1    Internasionale en nasionale veranderinge in arbeid en opleiding: ‘n Inleiding tot die navorsingsprobleem.....	1
1.2    Die spesifieke plaaslike konteks: Landbou, koöperasies en arbeid .....	3
1.3    Benadering en Metodologie.....	6
1.4    Hoofstuktemas .....	8
<b>HOOFSTUK 2: 'N HISTORIESE OORSIG OOR DIE ONTWIKKELING VAN LANDBOU EN ONDERWYS IN DIE VRYSTAAT .....</b>	<b>11</b>
2.1    Hoë werkloosheid maar steeds ‘n hoë arbeidstekort in die landbou?.....	11
2.2    'n Sameloop van omstandighede: Lae bevolkingsdigtheid, ongelyke indiensneming en onderwysvlakke in die Vrystaat. ....	12
2.2.1 <i>Die 1800's</i> .....	12
2.2.2 <i>Die 1900's</i> .....	14
2.3    Kapitalisme, ras en vaardighede in die Vrystaatse landbou .....	19
2.4    Onderwys, opleiding en ontwikkeling .....	22
2.4.1 <i>Onderwys en Opleiding op die Vrystaatse Platteland</i> .....	23
2.4.2 <i>Regeringsbeleide en wetgewing</i> .....	26
<b>HOOFSTUK 3: NAVORSINGSONTWERP EN –METODOLOGIE .....</b>	<b>29</b>
3.1    Inleiding .....	29

3.2	Samestelling en seleksie .....	30
3.2.1	<i>Die Oos-Vrystaat, Reitz distrik .....</i>	<i>30</i>
3.2.2	<i>Die VKB .....</i>	<i>31</i>
3.2.3	<i>Bestuur en werknemers .....</i>	<i>33</i>
3.3	Data-insameling .....	35

## **HOOFSTUK 4: VERSKILLENDSE ROLSPELERS SE PERSEPSIES OOR OPLEIDING ..... 36**

4.1	Opleiding in Suid-Afrika .....	36
4.2	Die rasionaal agter opleiding in maatskappye .....	37
4.3	Die VKB bestuur se persepsies oor opleiding en menslike ontwikkeling .....	38
4.4	Samestelling van opleidingsprogramme .....	40
4.4.1	<i>Vasstel van vennootskap benodig vir die ontwerp .....</i>	<i>40</i>
4.4.2	<i>Identifiseer faktore om aan te spreek in die kurrikulum .....</i>	<i>43</i>
4.4.2.1	<i>Visie en missie .....</i>	<i>43</i>
4.4.2.2	<i>Vaardigheidsbehoefte .....</i>	<i>43</i>
4.4.2.3	<i>Potensiële leerders en/of voorheen benadeeld .....</i>	<i>44</i>
4.4.3	<i>Ontwikkel 'n kurrikulum raamwerk .....</i>	<i>46</i>
4.4.4	<i>Ontwikkel 'n assesseringsraamwerk vir die kurrikulum .....</i>	<i>47</i>
4.4.5	<i>Toets die kurrikulum en maak aanpassings na aanleiding van terugvoer en evaluasie .....</i>	<i>48</i>
4.4.6	<i>Dokumenteer kurrikulum en evaluasie .....</i>	<i>49</i>
4.5	Risiko's en probleme met opleiding vir maatskappye en die staat .....	49
4.5.1	<i>Hoër werkloosheid as gevolg van tegnologiese vooruitgang .....</i>	<i>49</i>
4.5.2	<i>Hoër salarisverwagtinge en beter geleentheid .....</i>	<i>50</i>
4.6	VKB bestuur se persepsies oor SEB .....	52

## **HOOFSTUK 5: WERKNEMERS SE PERSEPSIES EN ERVARINGS VAN OPLEIDING ..... 55**

5.1	VKB werknemers se persepsies oor opleiding .....	55
5.2	Positiewe Opleiding .....	56

5.2.1	<i>Verbetering van lewenskwaliteit</i> .....	56
5.2.2	<i>Beter vooruitsigte</i> .....	58
5.2.3	<i>Arbeidsmobiliteit</i> .....	59
5.2.4	<i>Verhoogde produktiwiteit</i> .....	60
5.2.5	<i>Selfindiensname</i> .....	61
5.3	Die belangrike negatiewe aspekte.....	62
5.4	Werkers se menings oor die VKB en oor hul werk .....	65
5.4.1	<i>Positiewe werkverhoudings</i> .....	65
5.4.2	<i>Negatiewe werkverhoudings</i> .....	67
5.4.2.1	Salarisse.....	67
5.4.2.2	Bestuur.....	68
5.5	Samevatting .....	69
<b>HOOFSTUK 6: GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS.....</b>		<b>70</b>
6.1	Samevattende opmerkings oor navorsing.....	70
6.1.1	<i>Bestuur</i> .....	70
6.1.2	<i>Werknemers</i> .....	72
6.2	Opleiding en die erfenis van die verlede .....	73
6.3	Leemtes en afwykings .....	74
6.4	Opsommende opmerkings .....	75
<b>BRONNELYS .....</b>		<b>77</b>
<b>BYLAE A.....</b>		<b>86</b>



# TERMINOLOGIE

<b>VBOO</b>	Volwasse Basiese Onderwys en Opleiding
<b>SEB</b>	Black Economic Empowerment (Swart Ekonomiese Bemagtiging)
<b>CASP</b>	Comprehensive Agricultural Support Programmes
<b>CSS</b>	Central Statistics Services (Sentrale Statistiek Dienste)
<b>ETD</b>	Education, Training and Development (Onderwys, Opleiding en Ontwikkeling)
<b>MHO</b>	Menslike hulpbronontwikkeling (HRD - Human Resource Development)
<b>NP</b>	Nasionale Party
<b>NKR</b>	Nasionale Kwalifikasieraamwerk
<b>NKR 3</b>	Gelykstaande aan Graad 9 - 11
<b>NKR 4</b>	Gelykstaande aan Graad 12
<b>OECD</b>	Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>RPL</b>	Recognition of Prior Learning
<b>SAQA</b>	South Africa's Qualification Authority (Suid-Afrikaanse Kwalifikasiegesag)
<b>SETA</b>	Sectoral Education and Training Authority (Sektorale Onderwys en Opleidingsgesag)
<b>SASA</b>	South African Schools Act
<b>VKB</b>	Vrystaat Koöperasie Beperk

# HOOFSTUK 1:

## NAVORSINGSPROBLEEM, METODOLOGIE EN UITEENSETTING

### 1.1 Internasionale en nasionale veranderings in arbeid en opleiding: 'n Inleiding tot die navorsingsprobleem

Stel jouself die volgende situasie voor: Die algemene onderrigvlakke van Suid-Afrika se totale arbeidsmark in 'n beroep toon dat 13% van die bevolking geen onderwys ontvang het nie, 15% het onvoltooide primêre opleiding, 40% het onvoltooide sekondêre opleiding, 18% het matriek. Dit laat ons met 13% van die arbeidsmark wat naskoolse opleiding ontvang het (Lehohla, 2001:17). Stel jou voor ons probeer globaal kompeteer met lande soos die VSA waar meer as 40% van die bevolking naskoolse opleiding ontvang en in Europa, waar 38% van die bevolking naskoolse opleiding ontvang (Lehohla, 2001:29).

Hierdie situasie, 'n langtermynresultaat van kolonialisme en apartheid, wat op goedkoop, ongeskoolde werkers staatgemaak het, staar die hedendaagse regering sedert 1994 in die gesig. Hoe kompeteer jy met lande waar onderwys en opleiding 'n gegewe is, veral in 'n konteks waar vaardigheid en goeie onderwys noodsaaklik is om by te hou in hierdie *inligtingsera*? Wat doen 'n regering en privaat besighede om 'n kultuur van leer te bewerkstelling en diensverskaffing in terme van onderwys op so 'n vlak te ontwikkel om te kompeteer met eerstewêreld-lande?

Waar Castells praat oor die *inligtingsera* of die *inligtingseconomie* argumenteer hy dat sekere individue wel baat by die totstandkoming van die inligtingseconomie, veral die hoogs geleerde persone wat hy “selfprogrammeerbare arbeid” (1998:341) en die “dominante bestuurselite” (1996:415) doop. Ander groepe, wat Castells die “generiese, vervangbare arbeid” (1998:343) noem, leef toenemend moeilike lewens binne die “swart leemte van inligtingskapitalisme” (Forsyth:1999:211).

Die bron van kommer is arbeid wat volgens Castells generies “vervangbaar” is (wat ook ongeveer die helfte van die Suid-Afrikaanse bevolking se vaardigheidvlak is), of wat tot so 'n mate beperkte vaardighede en lae onderwysvlakke besit dat hul skaars 'n volhoubare inkomste kan genereer. In hierdie studie sal die aandag gevestig word op die feit dat daar 'n groot poel van gewillige arbeid in Suid-Afrika is, maar daarteenoor is daar in die sakewêreld 'n groot tekort aan werkers met voldoende vaardighede. Watter gebeure het aanleiding gegee tot hierdie groot ekonomiese, maar ook maatskaplike probleem wat ons land in die gesig staar? En hoe het hierdie situasie hom afgespeel in ons platteland en landbousektor, die areas wat van die kwesbaarste in ons ekonomie is?

In die 19de en 20ste eeu, het die Suid-Afrikaanse ekonomie baie voordeel getrek en is dit gebou op die feit dat daar gebruik gemaak is van die goedkoop handearbeid van ongeletterde en onopgeleide swart mense. Vir die grootste deel van hierdie tydperk het swart onderwys amper geen finansiële hulp van die regering ontvang nie en verskeie wetlike instellings, veral gedurende die apartheidsjare, het veral swart Suid-Afrikaners van die geleentheid op verdere onderwys en opleiding ontnem. Verskeie dinge het egter mettertyd verander en goedkoop arbeid was nie meer voldoende om die ekonomie in stand te hou nie. Vaardige, buigsame arbeid het 'n noodsaaklikheid geraak om hoë kwaliteit- en kwantiteit-kommoditeite te produseer.

Vir Castells het die tegnologiese veranderinge van die inligtingsera 'n nuwe regime van produksie meegebring, asook 'n nuwe manier van werk. Dit het beteken dat sekere vaardighede krities belangrik begin raak het, nie net om winste te verseker nie, maar om te oorleef. Volgens Rifkin (1995) se siening oor die tegnologiese revolusie is daar voor die Eerste Industriële Revolusie mensekrag gebruik om arbeidstake te verrig, soos om lande te bewerk met handearbeid. Hierdie stelsel is vervang met dierekrag wat ten opsigte van bewerkingsmetodes by mensekrag oorgeneem het. Met die Eerste Industriële Revolusie is stoomkrag gebruik om goedere te vervaardig, wat voorheen per hand gedoen is. Die Tweede Industriële Revolusie het die arbeidslas van mense na masjiene verskuif en volgens Rifkin is masjiene besig om die menslike funksie, naamlik denke, oor te neem in die Derde Industriële Revolusie (1995:5-7). Rifkin se uiteensetting, veral dat masjiene besig is om die arbeid van mense te vervang, dien as 'n belangrike waarskuwing dat ons in die huidige revolusie ons *vaardighede* en denke moet aanpas om nie uit die arbeidsstelsel geskuif te word nie.

Die uitdaging wat die Suid-Afrikaanse regering in die gesig gestaar het in 1994, was nie net om werkers te herorganiseer en hulle erkenning te gee vir vaardighede wat informeel aangeleer is nie, maar ook om werkers op te lei wat voorheen nog geen opleiding ontvang het nie. Sonder hierdie opleiding het individuele werkers "weggooibare" werkers geword, en sonder opleiding oor die hele spektrum van die samelewing sal Suid-Afrika nie in staat wees om by te hou by die kwaliteit en kwantiteit van goedere wat geproduseer moet word nie. Dit sou beteken dat Suid-Afrikaanse firmas nie in staat sal wees om genoeg produkte te produseer om mededingend te bly met internasionale markte nie. Die uiteinde sou wees dat baie Suid-Afrikaanse besighede sal ondergaan. Opleiding is dus die sleutel wat hieruit verskeie deure sal oopsluit, maar hoe word opleiding deur werknemers ervaar? En watter verwagtinge word deur opleiding geskep?

Soos bespreek sal word in Hoofstuk 2 het die Suid-Afrikaanse regering inisiatiewe ontwikkel en beleide geïmplementeer om 'n groter poel geskoolde en opgeleide arbeiders daar te stel. Die vraag bestaan egter of dit wenslik is dat daar soveel verskillende beleide oor die spektrum geïmplementeer moet word om te kompenseer vir die groot geskiedkundige agterstand wat ons in Suid-Afrika ervaar, want dit wil soms voorkom of beleide slegs geïmplementeer word sonder om die implikasies daarvan ten volle te oorweeg. Hoe ervaar maatskappye die beleide wat geïmplementeer moet word? Om dit anders te stel, wat is die skakeling tussen post-apartheid-wetgewing en privaat besighede oor die kwessie van opleiding? En nóg belangriker, hoe ervaar werknemers beleide soos opleiding en ontwikkeling en met watter omvang word opleiding aangebied? Die ervaring van maatskappye wat opleiding en ontwikkeling betref, word in Hoofstuk 4 oorweeg, en werknemers se ervaring van opleiding en ontwikkelingsbeleide word in Hoofstuk 5 bespreek.

## **1.2 Die spesifieke plaaslike konteks: Landbou, koöperasies en arbeid**

Die bogenoemde vrae het aanleiding gegee tot die ondersoek daarvan in een van die ekonomiese sektore wat nie net kwesbaar is vir politieke vereistes nie, maar waar eksterne omgewingsfaktore ook 'n groot rol speel: die landbousektor. In hierdie studie is daar van sekondêre bronne gebruik gemaak om 'n agtergrond te skets oor die ontwikkeling en geskiedenis van die landbou in die Oos-Vrystaat. Daar is egter slegs gefokus op een maatskappy: die VKB (Vrystaatse Koöperasie Beperk). Die VKB is een van die eerste koöperasies wat in die Vrystaat tot stand gekom het. Hy het sy oorsprong in die vroeë 1900's toe 'n groepie boere kragte saamgesnoer het om mekaar by te staan

binne 'n koöperatiewe eenheid. Vandag is die VKB se eienaars steeds boere wat die koöperasie bedryf tot voordeel van boere. Voor daar meer agtergrond oor die VKB gegee word, is dit egter belangrik om te noem dat daar ook nuwe wetgewing bestaan oor die definisie van 'n koöperasie.

Tans word die VKB bestuur volgens die ou definisie van 'n koöperasie. Dit beteken elke lid kry gedifferensieerde bonusse van die omset, gebaseer op die getal aandele wat elke onderskeie lid besit. Dus, hoe meer besigheid jy as boer met die VKB doen en hoe groter jou omset is, hoe meer voordele kry jy as dit kom by die verdeling van winste. Dieselfde geld vir die hoeveelheid gewig wat 'n lid se stem in die besluitnemingsproses van die VKB in die geheel dra. Volgens die nuwe wetgewing kry elke lid net een stem; dus een mens, een stem, ongeag die hoeveelheid besigheid wat jy met die koöperasie doen. Die sperdatum vir die oorskakeling na die nuwe definisie is 1 Mei 2010. Die VKB sal dus binne die volgende paar maande strukturele veranderinge ondergaan om die koöperasie in 'n maatskappy te omskep. Vir die doel van hierdie studie moet daar in gedagte gehou word dat die ondersoek voltooi is in die tyd toe die VKB nog 'n koöperasie was.

Die interessantheid en relevansie van die onderneming wat ondersoek is, is die feit dat die VKB reeds so lank bestaan en reeds deur verskeie stadiums van die landbou beweeg het. Die koöperasie het baie meer gemeganiseerd geraak sedert die aanvang van die 1970's waar hulle beweeg het met silo's van die sakkestelsel na 'n totaal gemeganiseerde stelsel. Die sakkestelsel, wat baie arbeidsintensief was, het vereis dat alle graan wat verbou is, by lewering droog moes wees. Alle graan is dus in sakke geberg en in hierdie vorm na silo's aangery. By silo's is handarbeid gebruik om die sakke af te laai en alle dokumentasie en opnames is per hand gedoen. Sedert die 1970's het hierdie stelsel grootliks verdwyn en word daar tans byna geen ruimte gelaat vir handarbeid nie. Graan word nie meer in sakke gelewer nie, maar word in 'n vragmotor of sleepwa aangery as los korrels wat geweeg en afgelaai word sonder enige handarbeid. Alle lewering is gerekenariseerd en gemeganiseerd, wat die proses van aflewering aansienlik versnel en vereenvoudig het. Dus, waar die VKB voorheen gebruik gemaak het van handarbeid of ongeskoolde arbeid, is die ruimte vir hierdie arbeid gevul deur meganiese toerusting en tegnologiese vooruitgang. Volgens Greenberg het hierdie spoedige toename in landbou produksie 'n belangrike implikasie vir arbeid gehad, vaardige swart werkers het voorkeur begin geniet bo die tradisionele vervangbare werkers sonder die nodige vaardighede (1980:94).

'n Verdere punt van belang wat die koöperasie betref, is die feit dat die VKB se arbeidsmag hoofsaaklik bestaan uit historiese plaaswerkers wat gemigreer het dorpe toe. Arbeid op plase het oorbodig geraak weens die feit dat daar 'n groot kapitale inset op plase was wat handarbeid en ou metodes van grondbewerking met meganiese toerusting vervang het. Op plase is daar voorheen gebruik gemaak van osse en trekdiere om lande te ploeg. Swart families is oor die algemeen gebruik om verskillende funksies op plase te verrig. 'n Voorbeeld hiervan kom uit in Nkgono Mma-Pooe se oorlewering van haar plaaslewe in die Transvaal en Oos-Vrystaat (Matsetela, 1982:212-233). Volgens haar het wit plaaseienaars vroeër graag gebruik gemaak van gesinne wat op plase “*sharecropping*” (deelbewerking) beoefen het. “*Sharecropping*” het geïmpliseer dat swart gesinne op plase woon, die grond van die eienaar bewerk, maar in die helfte (soms minder as die helfte) van die opbrengs deel. Swart boere was ook geregtig om hulle vee te laat wei op die boer se grond. As 'n gesin hulle op 'n plaas gevestig het, het die boer gewoonlik die hele gesin gebruik in sy arbeidsmag en die vrou en kinders het deel gehad in die produksieproses. Die wit boer het gebruik gemaak van die “*sharecropper*” se seuns om byvoorbeeld koeie te melk of in die tuin te werk en die vrou is gewoonlik gebruik om die boer se vrou met huishoudelike take te help. Na die Anglo-Boereoorlog het dit grootliks verander aangesien nuwe maniere van produksie, naamlik meganiese toerusting op plase, meer algemeen gebruik is, en ook as gevolg van beter geleenthede in dorpe en stede. Baie van die arbeiders wat voorheen op plase benodig was, het na dorpe of stede beweeg vir beter vergoeding (Matsetela, 1982:212-233).

Net soos plase op die platteland het die VKB ook beweeg van 'n eenvoudige stelsel wat baie arbeidsintensief was na 'n gemeganiseerde stelsel wat baie beter geleenthede aan plaaswerkers uit die omgewing gebied het. Die VKB het wel ook tot 'n sekere mate dieselfde fases as boerderye deurloop deur te beweeg van 'n ongeskoolde arbeidsmag na 'n arbeidsmag wat geskoolde arbeiders vereis om met gemeganiseerde toerusting en stelsels te werk.

Die feit dat die VKB deur boere bedryf word en dat die persepsies van die koöperasie, soos later meer in diepte bespreek sal word, die persepsies van die boere in die omgewing weerspieël, is ook baie belangrik. Wat verder voordelig is van die koöperasie is dat hy baie streng hou by die regering se beleid ten opsigte van die opleiding en ontwikkeling van sy werknemers. Die regering se beleide

oor VBOO- (Volwassene Basiese Onderwys en Opleiding) en NKR- (Nasionale Kwalifikasie-raamwerk) vlakke (bespreek in Hoofstuk 4) word tans op alle vlakke toegepas.

### **1.3 Benadering en Metodologie**

In hierdie navorsing is daar eksplisiet besluit om 'n historiese agtergrond te skets eerder as om 'n literatuuroorsig te doen, omdat daar sekere elemente in die geskiedenis van ongelykheid in die Vrystaat is wat begryp moet word om die huidige probleme in onderwys en opleiding te verstaan. Die onderhoude is benader uit die perspektief dat verskillende omstandighede gelei het tot dieselfde uitkomst. Eerstens het daar 'n verandering in die aanvraag na vaardige werkers in die algemene arbeidsmag plaasgevind. Tweedens was daar tegniese veranderinge wat in die landbou plaasgevind het, en laastens was daar verskeie politieke veranderinge wat in Suid-Afrika plaasgevind het. Al hierdie veranderinge staan in verhouding met die spesifieke sosiale geskiedenis van die Vrystaat en, alhoewel dit in die inleiding kortliks uitgelig is, behoort 'n uitgebreide bespreking hiervan die relevante literatuur van die studie te onderskryf. Selfs meer as 'n literatuurstudie, behoort hierdie benadering aansienlike diepte en belangrike agtergrond tot die data van die onderhoude te gee, op 'n wyse wat 'n gewone literatuurstudie, wat fokus op onlangse bronne, soms misluk om te doen. Die bespreking hoop ook om die leser bewus te maak van die agtergrond van die werknemers, asook van die probleme wat boere en die maatskappy moes oorkom om as 'n eenheid saam te werk.

Die spesifieke geskiedenis van die Vrystaat bied insig in die verandering in die vraag na vaardige werkers op die platteland. Dié geskiedenis het bygedra tot die huidige formasie van bevolkingsverspreiding op die platteland en die rassestryd wat aanleiding gegee het tot die migrasie van arbeid van die platteland na die stede. Dit bied verder insig in hoe hierdie formasie aanleiding gegee het tot hoë ongeletterdheid en hoekom geletterdheid en vaardige werknemers 'n belangrike deel van boerderye geraak het, deur te kyk na tegniese veranderinge in die landbou. Dit gee 'n goeie begrip oor die probleme wat oorkom moet word om te verseker dat voldoende onderwys in plattelandse gebiede beskikbaar is. Hierdie aspek, wat deel vorm van historiese gebeure, maar steeds 'n uiters relevante probleem op die Vrystaatse platteland is, stel groot uitdagings aan plaaslike ondernemings soos die VKB. Laastens skep politieke invloede van die verlede, maar ook in die hede, 'n goeie raamwerk vir die ontleding van die spesifieke onderhoude.

In die studie is semi-gestruktureerde onderhoude gevoer met drie van die VKB se opleidingsagente in die menslike hulpbronne-afdeling. Dit is gedoen om die persepsies van die bestuur te bepaal. Daar is ook 'n informele gesprek gevoer met een van die boere, wat ook 'n direksielid in die VKB is. Semi-gestruktureerde onderhoude is gevoer met dertig van die VKB se werknemers. Hierdie steekproef van werknemers uit verskillende afdelings het almal reeds op verskillende vlakke opleiding by die VKB ondergaan. Onderhoude is gevoer met werknemers wat opleiding ontvang het op NKR vlak 1, 2, 3 en 4.

Hierdie tipe onderhoude het aanleiding gegee tot baie oop gesprekke met die werknemers waartydens hulle aspekte van die opleiding en hulle werksituasies gedeel het wat nie met 'n vraelys na vore sou kom nie. Dieselfde is ondervind tydens onderhoude met die bestuur, waar hulle tydens onderhoude in oop gesprekke belangrike insigte gedeel het oor die werknemers en hulle gevoelens oor opleiding. 'n Verdere voordeel van hierdie metode van navorsing was dat dit moontlik was om agter te kom dat van die werknemers nie die vroeë volkome verstaan het nie, veral werknemers wie se Engels of Afrikaans nie baie goed ontwikkel was nie. Hierdie onderhoude het dus die geleentheid gebied om die vroeë op ander maniere aan hulle te verduidelik. Dié metode van onderhoudvoering het die geleentheid geskep om deur middel van interaksie tydens die onderhoude 'n beter gevoel te kry van wat werknemers waarneem as leemtes in die opleiding, watter verwagtinge hulle ten opsigte van opleiding koester en ook wat werknemers as die voordele en nadele van opleiding beskou.

In hierdie studie is dit relevant om aan te dui dat daar in die Vrystaat hoofsaaklik twee indelings volgens ras is, naamlik wit en swart. Volgens die destydse Sentrale Statistiekdiens se huishouding-sensusopname in 1995, bestaan die Vrystaatse bevolking uit 84% swartes, 13% wittes en 3% kleurlinge (Orkin, 1998:7). Die steekproef van die ondersoek stem ook proporsioneel hiermee ooreen en was ook onderskeidelik 73% swartes en 27% wittes. Daar was geen kleurlinge in die steekproef nie. Van swart mans en vroue, 20 jaar en ouer, het slegs 17% en 13% onderskeidelik Graad 12 of hoër geslaag, vergeleke met 74% van wit mans en 70% van wit vrouens (Orkin, 1998:15). Hierdie statistiek vergelyk ook met dié van die steekproef, waar die NKR vlakke 1–3 bestaan het uit swart leerders en waar die leerders van NKR vlak 4 meestal uit wit leerders en slegs enkele swart leerders bestaan het.



Werknemers en werkgewers kom uit verskeie agtergronde, waar werknemers grotendeels uit voorheen benadeelde groepe afkomstig is en werkgewers oorwegend wit Afrikaanssprekende Suid-Afrikaners is. Werknemers is ook afkomstig uit verskeie geografiese gebiede van Suid-Afrika en selfs uit ander Afrikalande, wat sekere beperkinge op die ondersoek en onderhoude geplaas het. Een van die grootste probleme was kommunikasie en, alhoewel deelnemers opleiding ontvang het van ten minste NKR vlak 1, was die grootste probleem om met sekere van die kursusgangers te kommunikeer. Hulle kon meestal slegs Sotho en baie min Engels of Afrikaans verstaan. 'n Verdere probleem was dat, alhoewel daar aan die deelnemers verduidelik is dat die ondersoeker nie vir die VKB werk nie, die deelnemers dit nogtans steeds vermoed het. Gevolglik het hulle die onderhoudvoerder nie ten volle vertrou nie. Een van die deelnemers het selfs gevra dat die inligting asseblief nie met die bestuur gedeel moet word nie.

## **1.4 Hoofstuktemas**

In Hoofstuk 2 word daar 'n duidelike uiteensetting van die paradoksale probleem – die tekort aan arbeid op plase in die Vrystaat terwyl soveel mense werkloos is – voorgelê. Om die agtergrond van die probleem beter te verstaan, word daar ook in hierdie hoofstuk gekyk na die ontwikkeling van die landbou en hoe die oneweredige verspreiding van wit plase en swart arbeid in die Vrystaat ontstaan het. Daar word ook aangedui hoe die VKB ontstaan het, hoe dit mettertyd gegroei het en hoe die politieke opset bygedra het tot die huidige situasie. In hierdie hoofstuk word daar ook gekyk na hoe meganisasie verander het sodat geskoolde arbeid deesdae benodig word, maar ook hoe meganisasie 'n tekort aan arbeid op plase en in maatskappye tot gevolg het. Die rol van meganisasie en politieke beleide word ook bespreek in die konteks van die ontvolking van die platteland en die skaarsheid aan arbeid op plase. Daar word dan ook kortliks verwys na van die regering se huidige inisiatiewe wat betref opleiding en uitkomst, waarmee hulle hoop om 'n groter aanbod van geskoolde arbeid daar te stel.

Hoofstuk 3 kyk na die navorsingsontwerp en metodologie van die studie. Die redes vir die keuse van die gebied, die koöperasie en die deelnemers word beskryf. Daar word ook gekyk na beperkinge wat ondervind is tydens die ondersoek. Hierdie hoofstuk kyk ook laastens na hoe die data ingesamel is.

In Hoofstuk 4, word daar gekyk na die voordele wat opleiding vir maatskappye inhou en die rol wat strategiese menslike hulpbronnebestuur in maatskappye speel om werkers te ontwikkel tot hul eie, maar ook die maatskappy se voordeel. Verteenwoordigers uit die VKB as onderneming van ondersoek word ook ondervra en daar word vasgestel hoe die koöperasie voel oor die verskillende aspekte wat uit opleiding voortspruit, soos die risiko om werknemers ná opleiding te verloor en die feit dat werknemers ná opleiding hoër salarisverwagtinge mag hê. Daar word ook gekyk na 'n manier waarop 'n opleidingsraamwerk opgestel kan word en die vereistes waaraan voldoen moet word. Hierdie hoofstuk kyk verder na vrae wat meer insig gee in die VKB as koöperasie, soos die samestelling van die VKB, hoe die geskiedenis bygedra het tot die huidige situasie, en die koöperasie se siening oor aspekte soos byvoorbeeld Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB). Die koöperasie se persepsie van onderwerpe soos die opleiding van voorheen benadeelde groepe, die belang van verskillende rolspelers in die opleidingsproses en die seleksie van kursusgangers word ook in meer diepte bespreek. Laastens word daar ook kortliks gekyk na al die vlakke van opleiding in die maatskappy.

Hoofstuk 5 fokus weer meer direk op die leerder en watter voordele opleiding vir werknemers sal inhou. Daar word kortliks gekyk na die verskillende takke van die VKB waarin werknemers werksaam is en die wesenlike verskil tussen die takke en die take wat werknemers in hierdie takke moet verrig. Die uiteensetting van die opleiding volgens NKR-vlak word in meer diepte bespreek. Dan word daar gekyk na die leerders se persepsies van die opleiding wat onderneem is. Die positiewe aspekte van opleiding, soos deur die regering uiteengesit as uitkomst van opleiding, word aan die hand van die steekproef van werknemers bespreek en ontleed. Hierdie uitkomst is naamlik of opleiding hulle lewenskwaliteit verbeter het, of hulle verbeterde vooruitsigte het, en of hulle verhoogde arbeidsmobiliteit het, meer produktief is en die selfvertroue het om hulle eie ondernemings te kan begin. Werknemers word ook gevra watter aspekte van opleiding hulle as negatief ervaar het, maar daar word ook gekyk na werknemers se persepsie oor die VKB as werkgewer om vas te stel of daar 'n korrelasie kan wees tussen 'n negatiewe gevoel teenoor werkgewers en negatiewe ervarings van opleiding.

Laastens word daar in Hoofstuk 6 'n kort gevolgtrekking met samevattende opmerkings gegee om alle aspekte van die studie saam te vat. Daar sal in hierdie hoofstuk gekyk word na elke

onderskeidelike hoofstuk en hoe alle elemente van hierdie studie saam lei tot 'n afgeronde gevolgtrekking oor opleiding in die Vrystaat en opleiding in die VKB.

## **HOOFSTUK 2:**

### **'N HISTORIESE OORSIG OOR DIE ONTWIKKELING VAN LANDBOU EN ONDERWYS IN DIE VRYSTAAT**

#### **2.1 Hoë werkloosheid maar steeds 'n hoë arbeidstekort in die landbou?**

Nasionaal is daar 'n baie groot werkloosheidsyfer, waar 23,5% van die bevolking wat geskik is vir werk, werkloos is (Stats SA, 2009). In die plattelandse gebiede soos die Oos-Vrystaat is hierdie syfer selfs hoër, met sowat 34% (Mapalla & Salman, 2002:9) van die bevolking wat geskik is vir werk wat werkloos is. Tog is daar 'n groot tekort aan werkers op plase. Vrystaatse boere is angstig oor groot arbeidstekorte, want hulle benodig produktiewe arbeid. Ongelukkig is dit nie net 'n kwessie wat opgelos kan word deur bloot werklose mense op plase en in besighede in die Vrystaat aan te stel nie. Daar is 'n groot gaping wat gevul moet word deur mense met die nodige onderwys- en vaardigheidsvlakke. Dit beteken dat werkers in die landbou benodig word, maar dat daar steeds, ten spyte van duisende werklose mense wat angstig is om werk te kry, 'n tekort aan arbeid ondervind word. Hoe het hierdie paradoksale situasie ontstaan? Wat is die toestand van landbou in die Vrystaat en hoe werp dit lig op die situasie waarin Suid-Afrika hom bevind?

Doreen Atkinson het die landboubedryf in die Vrystaat en die breër Suid-Afrika ontleed en opgemerk dat daar op plase, weens meganisasie, baie meer geskoolde arbeid benodig word (2007:31). Wilson et al voorspel ook dat die verskuiwing van arbeid intensiewe na kapitaal-geïnvesteerde boerderye voldoende opleiding van plaas arbeiders sal vereis, byvoorbeeld omdat hoër pryse van trekkers bewys dat slegs opgeleide werkers dit kan bestuur om ekstra omkoste (soos byvoorbeeld petrol verbruik, veiligheidsprosedures en kort leeftye van implemente) te voorkom (1977:280).

Lae onderwysvlakke onder die swart bevolking is 'n historiese gevolg, maar in die landbousektor was daar nog altyd werkseleenthede vir ongeletterde werknemers omdat die landbousektor in die

verlede grotendeels van handarbeid gebruik gemaak het. Die vraag kan egter gevra word of dit nog steeds die geval is, en of onderrig 'n rol speel in indiensneming in die landbousektor.

Dit blyk wel die geval te wees: onderwys en opleiding het mettertyd begin om 'n toenemend belangrike rol te speel by indiensneming in die landbousektor. As gevolg van dié feit en weens 'n baie lae geletterdheidsvlak (soos bespreek in 2.4) in die Vrystaat, ervaar die landbousektor en boere 'n groot tekort aan arbeid. Onderwys- en opleidingsvlakke is egter nie die enigste oorsaak van hierdie tekort aan arbeid nie. 'n Sameloop van omstandighede het tot gevolg gehad dat die Vrystaatse platteland 'n baie lae en wyd verpreide bevolking het. Daar blyk ook verskeie ander redes te wees wat bygedra het tot hierdie verandering – redes soos die proses van meganisasie, verstedeliking en politieke agendas.

## **2.2 'n Sameloop van omstandighede: Lae bevolkingsdigtheid, ongelyke indiensneming en onderwysvlakke in die Vrystaat**

Boerdery en landbou in die algemeen is 'n baie riskante bedryf. Behalwe vir die feit dat dit uiters afhanklik is van goeie klimaatsomstandighede en beïnvloed word deur voortdurende veranderinge in meganisasie en boerderytegnieke, het die Suid-Afrikaanse landbou 'n ingewikkelde geskiedenis wat betref eienaarskap en die groot politiese insette van vroeër jare (soos byvoorbeeld instromingsbeheer en paswette). Om 'n volledige oorsig van die omgewing te kry asook die geskiedenis waarbinne die onderhoude in die Oos-Vrystaat afgespeel het, gaan daar gekyk word na die vorming van eienaarskap en die vestiging van plase. Die migrasie van arbeiders vanaf plase na nabygeleë dorpe en stede vir beter geleenthede, en landbou-ontwikkelings soos meganisasie wat 'n “tekort” aan arbeid op plase tot gevolg gehad het, is ook faktore wat 'n bydrae gaan lewer om 'n beter konseptuele prentjie te vorm van die ontwikkeling van die huidige arbeidsmark.

### *2.2.1 Die 1800's*

Die 1800's, in hierdie konteks, is belangrik omdat dit die verspreiding van die bevolking op die platteland en die vestiging van verskeie dorpieë en nedersettings verduidelik. Dit dui daarom ook op die vestiging van die Vrystaat en hoe die bevolkingsverspreiding hom op die platteland afgespeel het. Volgens Colin Murray is een van die redes waarom die 1800's in die Vrystaat belangrik is,

swart grondeienaarskap, 'n unieke vorm van eienaarskap in die Vrystaat in die vroeër jare. Murray praat hier van die groot Thaba Bosigo vestiging (1992: 9). FA Steytler skryf ook oor die geskiedenis van die Oos-Vrystaat en fokus hoofsaaklik op die destydse hoofstad van die Vrystaat, Harrismith. Volgens Steytler was daar 23 Basothostamme wat betreklik vreedsaam met mekaar saamgeleef het. Daar was wel gevegte weens diefstal, maar geen groot oorloë en onderlinge uitroeiing nie (1984:4).

In 1803 het daar 'n groot ramp die Basoetoes getref in die vorm van 'n verskriklike hongersnood. Weens 'n lang droogte was die ooste baie klein. Hulle het so swak geword dat hul byna nie kon loop nie. Hierdie ellende was egter niks in vergelyke met die groot verwoesting wat twintig jaar later plaasgevind het toe die uitroeiingsoorloë, deur Tsjaka in Natal begin, die Vrystaat feitlik ontvolk het. Hierdie tydperk van oorlog en uitsterwing (1822–1833) noem die Basoetoes die Lifakane; die woord beteken die migrasie of trek van die hele stam met vee (Steytler; 1984:4).

Die hoeveelheid swartes wat in 1833 in die Vrystaat oorgebly het, was baie min, en die enigste hoofman wat staande gebly het, was Mosjesj in sy onneembare vesting, Thaba Bosigo. Die feit dat die Lifakane kort voor die Groot Trek plaasgevind het, het beteken dat die Trekkers in die Vrystaat maklik die provinsie kon inneem (Steytler; 1984:7).

Die tydperk sedert 1833 word gevul met die oorloë tussen die Sotho's en die Boere in 1865–8 in die Fouriesburg-, Ficksburg-, Clocolan- en Ladybranddistrikte, waar die Republiek van die Oranje-Vrystaat (OVS) hierdie gebied by die Basotho's en kaptein Moshoeshe afgevat het. Die afbakening van Basotholand is gedefinieer deur die ondertekening van die Aliwal-Noord-verdrag in 1869. Die Barolong-gebied by Thaba Nchu, wat omring is deur die OVS, het in die 1870's opspraak verwek as gevolg van sy politieke onafhanklikheid (Murray, 1992:1-17).

Selfs al sou die beste maatskaplike en strukturele toestande verder geheers het, het natuurlike faktore dit onmoontlik gemaak vir die bevordering van kapitalistiese landbou. Droogtes, sprinkane en siektes het in afwisselende periodes oor die platteland geseëvier en groot prysskommelings het gewag op enige boer wat hierdie plaas ongeskaad kon oorleef. Om omstandighede te vererger het die

Anglo-Boereoorlog (1899–1902) die platteland in verwoesting gelaat (Morris, 1976:314). Hierdie sameloop van omstandighede en 'n voortdurende stryd teen die klimaat het sowat 100 boere op 25 April 1919 in Reitz laat saamtrek om mekaar by te staan en die Reitz Koöperatiewe Landbouvereniging is gestig (VKB, 1992:1).

Boerderie en boerderyegenieke in hierdie era kan grootliks beskou word as bestaansboerderie. Die landbou het oor die algemeen ploë gebruik wat deur diere getrek is. Volgens Edgell (2006:4) word hierdie fase van die sosiologie van werk gekenmerk deur die bewerking van die grond deur gebruik te maak van diere wat ploë trek eerder as tuingebaseerde produksie op klein lappies grond wat menslike energie gebruik. Wat vanuit die diergebaseerde tegnologiese innovasies gevloei het, was dat produksie markgeoriënteerd gegroei het. Die bevolking het begin toeneem en so ook sterk sosiale differensiasie, waar die dominante groep (wit plaasboere) gespesialiseer het in die eienaarskap van die grond en die onderdrukte groep (swart werkers) gespesialiseer het in die produksie.

### *2.2.2 Die 1900's*

Alhoewel daar moeilike jare ná die Eerste Wêreldoorlog was, word Reitz Koöperatiewe Landbouvereniging in Maart **1939**, met sy toe reeds 1 000 lede en 10 graandepots, omgeskakel na Vrystaat Koöperasie Beperk (VKB, 1992:1). Die oorgang was 'n gevolg van Wet 28 van 1922, toe lede besluit het om die onderneming van onbeperkte aanspreeklikheid na beperkte aanspreeklikheid te verander en beperkte aanspreeklikheid met onbeperkte vereniging te bedryf met die oog op verdere uitbreiding en sentralisasie (VKB Jaarverslag, 1945).

In die **1930's** is wit boere toenemend deur die staat gehelp deur middel van kapitale subsidies en wetgewing wat swart boerderie aan bande gelê het. Swart bestaansboere se inkomste is verwoes deur dieselfde rassitiese stand van sake. Onder groot strukturele druk, aangehelp deur die groot depressie van die 1930's, het swart boere migrante geword na dorpe, of huurarbeid en dagloners op die platteland op wit boere se plase (Murray, 1992:9). Swart plaasbewoners, of anders gestel, swart “plakkers” is deur wetgewing omskep in huurarbeiders. Dit het geïmpliseer dat swart plaas-

bewoners bloot huurarbeiders geword het en geen besitreg gehad het op die plaas waar hul gewoon en gewerk het nie (Morris, 1976:294).

Die belangrikste kenmerke van die huurarbeidstelsel was die bied van dienste/arbeid deur 'n swart arbeider en/of sy familie vir 'n sekere deel van die jaar vir 'n boer in ruil vir die reg om op die boer se plaas te kon woon, 'n gedeelte van die boer se plaas te bewerk en sy vee op die boer se plaas te laat wei (Native Economic Commission, 1932:51). Meer boere wat begin het om kontantlone te betaal, kon nie die swart huurarbeiders vergoed vir die vermindering in weiding en beskikbare grond vir bewerking nie, en daar is ook voordurend beperkings geplaas op die hoeveelheid vee wat aangehou mag word. Teen die einde van die 1930's, hoewel kontantlone tot 'n mate verhoog is, was dit voor die hand liggend dat hierdie verhoging nie voldoende sou wees om plaaswerkers se lewenstandaard te handhaaf nie (Morris, 1976:322).

Die ekonomiese klassestryd aan die kant van die boere was gegrond op onmoontlike strukturele toestande waarin hulle hulself bevind het. Kortliks gestel, hulle was vasgevang in ongunstige interne en eksterne situasies, soos duidelik spreek uit 'n berig wat baie simpatiek teenoor hulle was:

Baie Vrystaatse boere sukkel met antieke metodes om gewasse te produseer wat moet meeding met 'n wêreldmark wat grootliks deur gemeganiseerde landbou verskaf word en hul is daarom nie te blameer vir die feit dat hul slegs hul eie belange wil beveilig nie.  
(Morris, 1976:322)

Beide boere en arbeiders moes dus veg om oorlewing. Dis te verstande dat swart huurarbeiders met groot vyandelikheid teenoor boere se aksies gereageer het. Hulle het elke aksie wat deur boere ingestel is, gesien as 'n manier van onderdrukking. Tweedens kan huurarbeiders se reaksie vanuit 'n ekonomiese oogpunt gesien word: arbeid is onttrek van 'n boer wat hulle ontnem het van weiding en verbouingsregte. Arbeiders het dan eenvoudig getrek na 'n plaas waar hulle hopelik gunstiger omstandighede kon kry (Morris, 1976:323). In Charles van Onselen (1996) se boek oor Kas Maine, 'n Suid-Afrikaanse swart boer wat gelewe het tussen 1894 en 1985, deel hy 'n ervaring van swart boere en trekarbeiders wat tydens die apartheidsjare se groepsverskuiwings gelewe het. Behalwe vir die ekonomiese verarming wat gepaard gegaan het met die nuwe groepsgebiedewet, het die blote



feit om te hervestig ou politieke wrokke weer laat opvlam en elke nuwe aankoms en vertrek het opnuut klasse-, gemeenskaps- en etniese spanning veroorsaak (1996:476).

Hierdie ekonomiese klassestryd het 'n baie groot krisis in die landbou veroorsaak: 'n tekort aan arbeid. Boere het druk geplaas op huurarbeiders, wat weer in ruil druk op boere geplaas het vir voordele (weiding/blyplek), anders het hulle eenvoudig getrek na 'n ander boer of distrik wat wel dié voordele gebied het. Die ander sy van die saak is egter dat hierdie klassestryd ook tot gevolg gehad het dat daar 'n groter migrasie was vanaf plase na dorpe of stedelike gebiede (Morris, 1976:325).

In die **1940's** het die Nasionale Party (NP) sterk ingemeng in die plaaslike ekonomie en die landbou. Wetgewing het daarvoor voorsiening gemaak dat wit Afrikaanssprekende mans vinnige sosiale mobiliteit kon beleef. Meganisasie het drievoudig begin toeneem – trekkers het byvoorbeeld toegeneem van 6 019 in 1837 na 20 292 in 1946 (O'Meara, 1996:143). Alhoewel daar 'n afname was in die persentasie van Afrikaners wat in landbouberoep werkzaam was, naamlik van 30,6% in 1946 na 16% in 1960, kan dit verduidelik word deur die feit dat die NP se landboubeleid doeltreffender en groter plase bevoordeel het (O'Meara, 1996:138-142). Die apartheidsregering het in die **1950's** sterker geword en in die **1960's** het kapitale verdieping vinnig na wit plase versprei (Murray, 1992:9).

Dus, om op te som, voor die **1970's**, moet arbeid op plase verstaan word in die lig van die eeue-lange transformasie van onafhanklike swart boere na 'n arbeidsmag sonder grondbesittersregte, gedefinieer deur ras. Die kerntemas is die konsolidasie van grondeienaarskap deur wit plaasboere, die konsentrasie van swart arbeiders op wit plase deur paswette en instromingsbeheer, en die deursyfering van 'n maatskaplike bestel van “*sharecropping*”(deelbewerking) op plase. Dié maatskaplike bestel het ook belangrike elemente van paternalisme, beperkte wedersydse lojaliteite en 'n ekonomie van affeksie gehad – veral in afgeleë gebiede. Soos die landbou-arbeidstelsel verryk is deur kapitale insette gedurende die eerste ses dekades van die 20ste eeu, het plaaswerkers wettige en semi-wettige geleenthede gehad om te ontsnap uit die beperkinge van die plaaslewe en het hulle koers gekies stede toe. Dit het 'n algemene onopgeleide, ongesofistikeerde plaasarbeidsmag tot

gevolg gehad. Diegene wat deel uitgemaak het van hierdie werksmag is ontnem van moderne onderwys en ondervinding en was swak toegerus vir die moderne ekonomie (Atkinson; 2007:15).

Gedurende hierdie tydperk, waar meganisasie vooruitgang in boerderye bewerkstellig het en waar plaaswerkers stadig maar seker stede toe beweeg het vir beter geleenthede, het die VKB as landbou-ikoon nie net meganies vooruitbeweeg nie, maar ook in terme van lid- en indiensneming-syfers gegroei. Volgens die jaarverslag van 1992 het die koöperasie in 1948 van slegs twee handelstakke en 'n totale omset van R666 000 gegroei na 11 handelstakke en 'n omset van R6 800 000 in 1968 (VKB, 1992). Gedurende hierdie era was daar nie sprake van gelyke kanse op indiensneming nie, en goeie poste was hoofsaaklik vir blankes bestem.

Boere wat lede van die VKB was, het ook baie ondersteuning en voordele van die koöperasie ontvang. Behalwe die dienste wat die VKB gebied het, soos die opberging van graan, voorsiening van boerderybenodighede en verskaffing van geriewe vir die herstel van lede se implemente, het die VKB ook lede gehelp met die bemaking van hulle graan en produkte en het hulle ook probeer om produksiekoste vir boere so laag as moontlik te hou. Een van hulle grootste hulpmiddels is die kredietfasiliteit wat aan boere verleen word, waar produksiemiddele teen amper geen rente op krediet op 'n seisoensgrondslag voorsien word (1960). Dit is ook byna onnodig om by te voeg dat hulp van die VKB in die verskeie afdelings in die vroeër jare meestal aan blanke boere en lede verleen is. Hierdie feit en die feit dat swart boere nie grond mag besit het nie, het dit baie moeilik gemaak vir swart boere om in die landboubedryf 'n bestaan te maak.

Tot en met die 1970's het wit kommersiële landbou merkwaardig ondergekapitaliseerd gebly. Die sektor was ook baie stadig om arbeiders te laat gaan wat nie langer benodig is as gevolg van nuwe boerderyetegnieke nie (daar word in paragraaf 2.3 op hierdie punt uitgebrei). Plaaswerkers wat nie langer in diens was nie, het steeds op plase gebly, maar in die 1970's het die kommersiële landbou 'n stadium bereik waar dit selfonderhoudend was in terme van sy arbeidsbehoefte. Hierdie fase word ook geassosieer met groter plase en 'n kleiner aantal plase (Nattras, 1977:54). Gedurende hierdie fase het die voorkoms van beter gemeganiseerde toerusting vir oesinsameling en onkruidodders 'n massiewe bydrae gelewer tot die vermindering van arbeidsintensiewe landboutegnieke (Robertson, 1988:41).

Die afname in indiensneming het tot en met die seisoene van 1981–1983 voortgeduur, maar teen hierdie tyd het die krediet- en belastingtoegewings vir boere grootliks verdwyn, die goudprys het gedaal en die waarde van die rand het drasties geval. Hierdie gebeure het die gekombineerde effek gehad dat die binnelandse insette soos arbeid baie goedkoper geword het in vergelyking met kapitale inset. Dit het 'n omgekeerde effek gehad as die bogenoemde historiese beskrywings, waar arbeid weer toegeneem het en duur kapitale inset afgeneem het. Dus, selfs in 1993/4 was landbou-indiensneming steeds op dieselfde vlak as wat dit 20 jaar vantevore was. In die daaropvolgende jare het arbeid egter aansienlik afgeneem: die eerste CSS-verslag wys dat indiensneming met 57% afgeneem het, wat gelei het tot 60% werkloosheid in plattelandse gebiede (Thirtle, Piesse & Gouse, 2005:42).

Hierdie stand van sake word bevestig deur Simbi en Aliber (2000), waar hulle aandui dat die kommersiële landbousektor in 1998 30% van alle indiensneming van swart werkers in Suid-Afrika verteenwoordig het (uitsluitende mense in eie diens). Dit was by verre een van die grootste enkelkatogorieë van indiensneming van swart plattelandse mense, alhoewel die kommersiële landbousektor vanaf 1988 tot 1998 140 000 algemene werke verloor het, 'n afname van rofweg 20% (Simbi & Aliber, 2000:3).

Die vermindering van arbeid op plase kan verduidelik word deur die proses van meganisasie en die behoefte aan meer geskoolde en tegniese vaardighede. Die impak van ander veranderlikes soos MIV/Vigs of verskuiwings as gevolg van 'n soeke na beter geleenthede, persoonlike redes, en wette soos die minimum loon word nie uitgesluit nie. Vir die doeleindes van hierdie studie sal daar egter slegs gefokus word op die proses van meganisasie en gedeeltelik geraak word aan die politieke bydrae en kapitale inset deur die regering wat bygedra het tot die huidige bevolking- en arbeidstendense in die Vrystaatse landbou. Met die oog op hierdie tendense, en ten spyte van ander veranderlikes, gaan daar in die volgende afdeling gekyk word na hoe meganisasie en kapitalisme die behoefte geskep het aan 'n meer geskoolde werksmag in die landbousektor, wat tans nie beskikbaar is nie.

## 2.3 Kapitalisme, ras en vaardighede in die Vrystaatse landbou

In Suid-Afrika is 13% van die bevolking in diens van die landbousektor en in die Vrystaat is dit 26%. Die verskil in relatiewe persentasie, in vergelyking met ander provinsies, is as gevolg van die grootskaalse kommersiële plase in die provinsie wat werk bied aan ongeskoolde werkers (Orkin, 1998:20). Die landbousektor in die Vrystaat is dus 'n belangrike rolspeler in die indiensneming van die bevolking in hierdie provinsie. Daarom moet daar tred gehou word met die ontwikkeling van landboumetodes en -tegnieke en moet werknemers gereeld opgelei word om by veranderende vereistes en omstandighede aan te pas. Hoe het dinamika in landboustelsels tussen wit en swart boere in die vroeë 1900's verander en gelei tot vandag se tendense?

Die ontwikkeling van boerderie en boerderytegnieke in Suid-Afrika en hoe dit wit en swart boere geraak het, word deur Colin Murray beskryf as die mislukking van ekonomiese dualisme. Volgens hom is daar 'n goed gevestigde tradisie in Suid-Afrika wat probeer om die gebrek aan arbeidsreserwes toe te skryf aan swart mense se mislukkings om aan te pas by veranderende omstandighede, en aanvoer dat swart sosiale strukture swart mense se vermoëns om te innoveer, inhibeer (1981:7). Waar Murray kritiek oor ekonomiese dualisme lewer, verwys hy na D Hobart Houghton se werk in sy standaardhandboek van Suid-Afrikaanse Ekonomie (1973), waar Houghton 'n duidelike onderskeid tref tussen (wit) “markgeöriënteerde” boerderie, wat gekenmerk word deur “wetenskaplike en eksperimentele” benaderings en (swart) “bestaansboerderie”, gekenmerk deur 'n tradisionele benadering. Houghton beskou hierdie verskil tussen boerderytegnieke as só groot dat dit nie saam behandel kan word nie (Houghton, 1973:46). In hierdie teorie van ekonomiese dualisme word die medebestaan van die twee diskrete ekonomiese sektore, meer algemeen bekend as 'n “statiese tradisionele sektor” en 'n “progressiewe nywerheidsektor” tot niet gemaak (Murray 1981: 7).

Die teenargument vir hierdie tipe uitlatings word eerstens uitgewys deur Merle Lipton (1977) wat aantoon dat die verskil in die produktiwiteit tussen wit boerderie en swart boerderie nie so noemenswaardig is soos amptelike statistiek en wit mitologie wil beweer nie. Tweedens, selfs al word amptelike statistiek van mielieproduktiwiteit oor die jare 1950–1970 ernstig opgeneem, word daarop gewys dat groot verskille relatief onlangs waarneembaar is. Derdens, as produktiwiteit

beskou word in terme van netto waarde toegevoeg, dan is dit moontlik, selfs waarskynlik, dat kleinskaalse swart boerderye se toewysing van hulpbronne meer doeltreffend is as dié van grootskaalse wit boerderye (Lipton, 1977).

Murray verklaar verder dat hierdie bogenoemde kritiek die statiese en gebrekkige kwaliteit van die dualistiese teorie, en nie van tradisionele landbou nie, illustreer. Daar is, volgens hom, min bewyse om Houghton se teorie van die grondliggende verskille tussen die sektor se “wetenskaplike en eksperimentele” (wit) benadering en die “tradisionele” benadering van swart boere te staaf. Volgens Murray word hierdie verskille eerder beskryf deur die vrygewige politieke ondersteuning en kapitale voorsiening wat deur die Suid-Afrikaanse apartheidsregering aan wit boere gegee is en die regering se spesifieke politieke en ekonomiese diskriminasie teen swart boere. Wat is dus, volgens Murray, die mislukking van ekonomiese dualisme? Aan die een kant moet die verhouding tussen die twee ekonomiese sektore erken word; aan die ander kant moet die verskille tussen die twee sektore (wat onderskeidelik intrinsiek en implisiet eksklusief van mekaar is) uitgelig word (Murray, 1981:9).

Doreen Atkinson kyk ook na die ontwikkeling van die landbou in Suid-Afrika en in die Vrystaat en kom ook tot die gevolgtrekking dat dit grootliks ontwikkel het van bestaansboerderye na kommersiële plase en dat die destydse regering 'n groot kapitale inset in wit boerderye gelever het. Sy bring egter 'n nuwe dimensie by die gesprek in, waar ons herinner word dat boerderye (wetenskaplik of tradisioneel) steeds meeding met 'n globale mark. Landbou in Suid-Afrika het ontwikkel van arbeidsintensiewe landboubedrywe wat van ongeskoolde arbeid gebruik maak tot 'n meer gesofistikeerde bedryf met meganisasie, gifstowwe, beplanning en geskoolde arbeid (Atkinson, 2006).

Daar is 'n algemene konsensus dat globale landbou 'n tydperk van intense herstrukturering ervaar. Dié herstrukturering vind plaas op alle vlakke van die landbouvoedselvoorsieningsketting en die laaste paar jare het nie alleenlik 'n transformasie gesien in die manier waarop voedsel geproduseer en verwerk word nie, maar ook in die manier waarop dit bemark en versprei word. Volgens Friedman is kos nie meer net iets wat deur boere geproduseer en deur verbruikers gekoop word nie,

maar 'n winsgewende produk van 'n kapitalistiese onderneming, 'n trans-nasionale hulpbron, wat verwerk en bemark word (1994:72).

Die vraag wat hieruit voortspruit is watter tipe vaardighede werkers sou benodig om aan te pas by die sogenaamde globale herstrukturering. Chiffolleau, Dreyfus en Ewert (2002) onderskei tussen twee algemene vaardighede wat in die arbeidsmark benodig word, naamlik generiese en spesifieke vaardighede. Spesifieke vaardighede is vaardighede wat benodig word vir 'n spesifieke taak of beroep, waar generiese vaardighede verband hou met die kognitiewe vermoë om sekere dinge beter te kan konseptualiseer, of om byvoorbeeld 'n situasie beter te kan opsom en hanteer (Brown-Luthango, 2007:44). Vrystaatse boerderye vereis spesifieke vaardighede van werknemers: hulle moet kan lees en skryf om lisensies te kan bekom vir algemene alledaagse take met implemente soos trekkers, vragmotors en stropers. Geletterdheid word vereis om in beheer te kan wees van take soos besproeiingstelsels, kalibrasie, toediening van verskeie gifstowwe, ens. Kognitiewe vaardighede word ook benodig om in plaas- of besigheidskonteks te kan optree en verskeie situasies en moeilike omstandighede te kan hanteer. Werkers moet dus meer paraat wees om te kan aanpas by hedendaagse produksiemetodes.

Wat doen boere indien hulle nie werknemers kan kry met die vaardighede wat hulle nodig het om hulle boerderye te bedryf nie? Volgens Dolan (2004:6) probeer produsente (boere) om risiko's en hoë koste te besnoei deur meer buigsame produksiemetodes te gebruik en hulle loonuitgawes te verminder. Deur hierdie strategie toe te pas het die nuwe vorms van indiensneming na vore gekom, soos die toename in meer informele werk (geleentheidswerkers, kontrak- of seisoenwerkers) wat produsente toelaat om hulle loonuitgawes te verminder en kostes wat verband hou met voordele (soos medies, pensioen, siekte- en jaarlikse verlof) te ontduik. Van permanente werkers word verwag om 'n magdom take oor 'n breë spektrum te kan verrig ("multi-tasking"), wat verskeie vaardighede vereis maar nog steeds dieselfde betaling bied (Brown-Luthango, 2007:33).

Opleiding en geskooldheid het dus belangrike voorvereistes geword vir die indiensneming van werknemers op plase. Opgeleide werknemers speel 'n belangrike rol in die gemeganiseerde landboustelsel en daarom het dit 'n skaars hulpbron geword. Die hedendaagse regering staan dus belangrike uitdagings in die gesig om plattelandse gebiede te bereik en relevante opleiding en

onderwys beskikbaar te stel aan voorheen benadeelde groepe om te kan ontwikkel en daardie leemte te vul. Watter stelsels en probleme is tans op die Vrystaatse platteland waarneembaar wat onderwys en opleiding betref? En indien daar wel skole op plase is en plaaskinders voldoende skoolopleiding ontvang, hoekom is dit steeds 'n probleem vir boere om geskoolde arbeid te kry? Hoe hanteer maatskappye en die VKB lae of ongeskoolde werknemers?

## **2.4 Onderwys, opleiding en ontwikkeling**

Wei Tian-Foreman (1998) dui in sy navorsing oor die uitwerking van opleiding op die produktiwiteit van personeel aan dat die definisie van opleiding belangrik is om die verskille tussen opleiding en ontwikkeling te verduidelik (1998:4). Dus voordat daar in meer diepte gekyk word na die regering se doelwitte met opleiding en maatskappye se uitkomst, is dit belangrik om die definisies van opleiding, onderwys en ontwikkeling onderskeidelik uiteen te sit om enige verwarring te voorkom.

Erasmus & Van Dyk (2003) definieer 'onderwys' as die aktiwiteite wat gerig is op die voorsiening van kennis, vaardighede, morele waardes en begrip in normale daaglikse take. Onderwys inkorporeer dus 'n wye verskeidenheid aktiwiteite, eerder as om 'n individu met spesifieke vaardighede toe te rus. Onderwys is ook nie beperk tot leer wat plaasvind in skole nie, maar kan ook plaasvind in 'n werksituasie, byvoorbeeld wanneer 'n maatskappy werknemers toerus om uitdagings uit die daaglikse lewe in 'n werksituasie te kan hanteer. 'n Praktiese voorbeeld is deur werknemers onderwys te gee oor die implikasies van Vigs in die werksituasie (Meyer, Mabaso, Lancaster & Nenungwi, 2004:16).

Alhoewel daar 'n direkte verhouding is tussen onderwys en opleiding, is 'opleiding' die oordrag van spesifieke vaardighede na 'n werknemer sodat hy of sy in 'n spesifieke pos of taak kan presteer. Opleiding is daarom meer taakgeoriënteerd in die sin dat dit bemoeid is met die verwerwing van vaardighede en werksprestasie. Opleiding word ook onderneem wanneer daar 'n spesifieke opleidingsbehoefte geïdentifiseer word, byvoorbeeld as daar 'n gaping is in die prestasie van 'n sekere afdeling of met die bekendstelling van nuwe tegnologie in 'n spesifieke afdeling (Meyer *et al.*, 2004:16).

‘Ontwikkeling’ vind plaas as die klem geplaas word op die individu, met ander woorde as dit die doel is om die werknemer te ontwikkel. Dus vind ontwikkeling plaas as daar deurlopende leergeleenthede geskep word sodat 'n werknemer kan verbeter en hoër vlakke van prestasie kan bereik. Voorbeelde van ontwikkelingsintervensies is mentorskapprogramme, beroepsontwikkeling en voortdurende seminare waar werknemers die geleentheid kry om by te hou met veranderings en tendense in die sakeomgewing of in 'n spesifieke veld (Meyer *et al.*, 2004:16).

Wat is dus die verskil tussen die regering se menslike hulpbronontwikkeling-strategie (MHO) en onderwys, opleiding en ontwikkeling (OOO)? OOO vorm deel van die breër strategie van MHO. OOO verskaf kort- en mediumtermynintervensies om te verseker dat die langtermyn doelwitte van MHO bereik word (Meyer *et al.*, 2004:17).

In die volgende gedeelte sal eerstens gekyk word na onderwys en opleiding op die Vrystaatse platteland om vas te stel wat die leemtes en probleme is wat die regering in ag neem by die ontwikkeling van onderwys- en opleidingsraamwerke. Verder sal die fokus verskuif om meer spesifiek te kyk na die regering se beplande uitkomst vir MHO en die wetgewing wat ingestel is om menslike ontwikkeling te verseker.

#### *2.4.1 Onderwys en opleiding op die Vrystaatse Platteland*

Onderwys en opleiding is belangrike areas waarop ons moet konsentreer as deel van die proses van ekonomiese ontwikkeling in ons land (Mokitlane, 2008). Dit is duidelik dat die regering dit as 'n belangrike aspek beskou as daar na die nasionale begroting gekyk word. In Trevor Manuel se 2009/10 begroting het hy R140,4 miljard aan onderwys toegeken, die tweede grootste begrotingspos (PriceWaterhouseCoopers, 2009:1). Onderwys in Suid-Afrika en veral op die platteland het groot leemtes as gevolg van 'n historiese agterstand en verskeie ander struikelblokke.

Robertson kyk na skoolopvoeding, geletterdheid en basiese dienste op plase en dui aan dat 36% van plaaskinders wat skoolgaande ouderdom (6–14 jaar) bereik het, in 1985 geen skoolopleiding ontvang het nie. Ten spyte van die Wet op Onderwys en Opleiding, 1979 (Wet 90 van 1979) wat beoog het om verpligte onderwys orals te implementeer, het plattelandse gebiede grotendeels steeds



onvoldoende onderrig ontvang. 'n Lae bevolkingsdigtheid, afgeleë plase, swak vervoerstelsels en die afwesigheid van gekwalifiseerde personeel is groot logistieke probleme wat in die pad staan van die verbetering van plattelandse onderwys. Ander probleme is onder andere die feit dat ouers min of geen belangstelling toon nie, die lae ekonomiese status van plaaslike gemeenskappe en die wydverspreide wanvoeding van kinders (Robertson, 1988:100).

Plaaswerkers is ook grotendeels afhanklik van hulle werkgewers vir vervoer indien hulle so bevoorreg sou wees om hulle kinders na dorpskole te kan stuur. Alhoewel hulle dan hierdie geleentheid het, is 'n ander bron van kommer vir plaaswerkers om 'n heenkome vir hulle kinders in plaaslike dorpe te vind. Dit is ook meermale 'n groot bron van finansiële uitbuiting deur families of dorpenaars. Waar vervoer nie beskikbaar is nie, moet daar lang afstande afgelê word, en meestal te voet. Die aanpassing vir plaaskinders op dorpe is dikwels in meer as een opsig geweldig groot. Die aanpassing van 'n nuwe woonplek, die invloede van nuwe maats of die verwerping in skole is alles faktore wat 'n bydrae lewer tot 'n hoër uitvalsyfer van plaaskinders uit dorpskole. Die vraag bly egter watter pogings die regering aangewend het om skoolonderwys op plase te verbeter?

Volgens Atkinson is die voorsiening van skole op plase in die verlede gekniehalter deur verskeie faktore. Eerstens was die plaasskoolsisteem gebaseer op die bereidheid van die boer om sy plaas beskikbaar te stel sodat 'n skool opgerig kon word. Die subsidies was minimaal en die regering het 'n limiet van twee klaskamers en twee onderwysers per skool gestel. Boere kon 'n subsidie ontvang vir die helfte van die boukoste, maar hulle moes akkommodasie aan die onderwysers verskaf en watertoevoer, elektrisiteit en toeganklike paaie voorsien. 'n Verdere probleem was om gekwalifiseerde onderwysers op plase te kry omdat hulle nie hulle eie huise kon besit nie, daar minimale sosiale interaksie was, en dit onwaarskynlik sou wees dat 'n wederhelf ook werk sou kry (2006:182-185).

Selfs ná 1994 het vele pogings om die plaasskoolstelsel te verbeter, misluk. Die regering het besluit om dorpskole aan plaasbewoners te bemark en baie plaasskole is gelos om te stagneer. In 2000 het die regering ingevolge die Suid-Afrikaanse Skolewet probeer om skole op plase by boere te huur, maar openbare dienste op privaat grond het 'n groot probleem veroorsaak tussen die regering en

boere. Tans is die situasie onopgelos en dit is steeds onbeslis of die regering sal voortgaan met die huur van skole op plase (Atkinson, 2006:234).

Daar is egter steeds 'n groot probleem van ongeletterdheid op plase vir die jeug en alvorens daar iets aan die saak gedoen word, sal hierdie probleem steeds 'n groot impak op die aanbod van vaardige arbeid hê. 'n Ongeletterde arbeidsmag op plase moet boere help om mee te ding in 'n globale mark waar ongeletterde plaashulp en arbeid nie 'n faktor is nie. Die regering het egter hier ingetree met verskeie goeie inisiatiewe, byvoorbeeld verpligte vaardigheidsontwikkeling in maatskappye, erkenning van vorige leer (RPL – Recognition of Prior Learning), die implementering van die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) en Volwassene Basiese Onderwys en Opleiding (VBOO).

Nick Vink (2008) skryf oor die regering se bydraes in verband met die opleiding- en ontwikkelingsinisiatief en noem dat die landbousektor 'n onvoldoende inkomstebasis het. Redes hiervoor is dat daar 'n klein hoeveelheid maatskappye (so min as 3 500 maatskappye) is wat bydra tot die vaardigheidsontwikkelingsheffing wat deur die regering ingestel is. Die probleem is verder dat 70% van die maatskappye wat wel 'n bydrae lewer, geklassifiseer word as klein ondernemings (met minder as 50 werknemers) en dus klein bydraes lewer in vergelyking met ander sektore. Verder is die oorgrote meerderheid van die na raming 650 000 opkomende boere op die oomblik geklassifiseer as informeel of ongeregistreerd. Hulle betaal dus nie die vaardigheidsontwikkelingsheffing nie en dra ook nie by tot die onderwysdepartement se inkomste nie (2008:59).

Wat verder probleme met die opleiding en ontwikkeling van plaaswerkers veroorsaak, is die feit dat boere oor die algemeen baie krities is oor die provinsiale onderwysdepartemente se vermoëns. In gevalle waar CASP (Comprehensive Agricultural Support Programmes) projekte met kapitaal-intensiewe en ingewikkelde tegniese produksie-eenhede hanteer, voel boere dat hulle in baie gevalle hoër vaardigheidsvlakke besit as die amptenare wat die projekte aanbied. Boere stem ook saam dat personeel slegs basiese projekbestuursvaardighede besit (Vink, 2008:61).

Opleiding op plase bly dus tot 'n mate 'n relatief groot probleem wat lyk of dit slegs oor tyd en met samewerking opgelos kan word. Alhoewel hierdie slegs 'n oorsig is van die situasie op die

platteland wat opleiding en onderrig op plase betref, is hierdie probleem dieper gegrond en spruit dit uit 'n groot historiese agterstand en die onvermoë om ontwikkeling op gelyke vlak vir alle rasse-groepe te bevorder.

Hierdie probleem bring ons dus by die volgende aspek van hierdie studie, naamlik opleiding in maatskappye. Watter beleide is deur die regering ingestel om die proses van opleiding en ontwikkeling in maatskappye te bevorder? Daar sal kortliks in 2.4.2 gekyk word na die breë prentjie en samestelling van opleiding deur die regering om 'n meer gesofistikeerde arbeidsmark in die hand te werk.

#### *2.4.2 Regeringsbeleide en wetgewing*

Opleiding en ontwikkeling het in Suid-Afrika, ná die eerste demokratiese verkiesing, 'n nuwe vorm aangeneem. In die globale ekonomie het die oordrag van leer, nuwe kennis en intellektuele kapitaal belangrik geword vir mededingende sukses. Die regering het daarom verskeie beleide en strategieë ingestel om seker te maak dat regstellende aksie nie net in die werkplek plaasvind nie, maar ook in die opleiding en ontwikkeling van voorheen benadeelde groepe. Om die persepsies van die bestuur en die implementering van beleide in maatskappye te verstaan, sal daar 'n kort oorsig van die onderskeie regeringsinisiatiewe gegee word.

Een van die mees opwindende inisiatiewe in die geskiedenis van onderwys, opleiding en ontwikkeling (OOO) in Suid-Afrika het plaasgevind met die totstandkoming van die staat se MHO (menslike hulpbronontwikkeling)-strategie. Die kern van die voorgestelde MHO-strategie is die oortuiging dat dit die vaardighede en vermoëns van ons mense sal verbeter en 'n antwoord sal bied op die huidige lae vaardigheidsvlakke en hoë werkloosheid. Mense het kennis, vaardighede en demokratiese waardes nodig en, nóg belangriker, geleenthede om dit toe te pas. Die staat se MHO-strategie het daarom twee belangrike rolle wat dit moet vervul: om te verseker dat die verskeie regeringskomponente saamwerk om die lewering van verskillende menslike ontwikkelingsgeleenthede te koördineer, en om te verseker dat mense wat voorheen slagoffers was van diskriminasie, die geleentheid gegun word vir menslike hulpbronontwikkeling (Department of Labour, 2001).

Die MHO-strategie hang af van die doeltreffende koördinerings van die strategiese doelwitte van die MHO, soos aangedui deur die departement van arbeid (2001):

- Om 'n soliede basiese grondslag te lê wat bestaan uit vroeë kinderontwikkeling, algemene onderwys op skool en Volwassene Basiese Onderwys en Opleiding (VBOO).
- Om 'n aanbod van vaardighede te verseker, binne die verdere en hoër onderwys en opleidingsveld van die NKR (Nasionale Kwalifikasieraamwerk), wat verwag en reageer op spesifieke vaardigheidsbehoeftes in die samelewing, deur die regering en die privaat sektor se deelname in lewenslange leer.
- 'n Goeie, geartikuleerde aanvraag na vaardighede wat gegenereer word deur die openbare en privaat sektore, veral dié wat sosiale ontwikkelingsgeleenthede vereis en die ontwikkeling van klein besighede.
- 'n Lewendige navorsings- en innoverende sektor wat nywerheids- en indiensnemingsgroeigeleenthede ondersteun.

Dus, deur die vaardigheidswetgewing van Suid-Afrika word opleiding in organisasies op grond van die bogenoemde geregleer. Die twee hoofdele van die wetgewing word geregleer deur die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieowerheid (SAKO) wat die NKR en die vaardigheidontwikkelingswetgewing reguleer. Maatskappye kan dus nie meer oplei soos hulle wil nie, maar moet hulle opleiding met die NKR-proses belyn as hulle wil hê dat hulle opleidingsprogramme deur SAKO erken moet word (Meyer *et al*, 2004:9).

Op 'n plaaslike vlak het die regering ook SETA's (Sektorale Onderwys en Opleidingsowerhede – SOOO's) ingestel om te verseker dat die vaardighede benodig vir elke sektor van die Suid-Afrikaanse ekonomie, geïdentifiseer word en dat opleiding daarvoor beskikbaar is. Lede van 'n SETA sluit werkgewers, vakbonde, professionele liggeme, staatsdepartemente en bedingingsrade in. Daar is tans 23 onderskeie SETA's vir elke sektor in die Suid-Afrikaanse ekonomie. Die verpligtinge van so 'n SETA sluit in dat hulle moet verseker dat leerlingskappe gevestig word, hulle keur maatskappye se werkplek-vaardigheidsplanne goed, hulle ken fondse toe vir werknemers, opleidingverskaffers en werkgewers, en hulle moniteer die kwaliteit van die onderwys en opleiding in die onderskeie sektore (Meyer *et al*, 2004:69).

Die VKB, as onderwerp van hierdie ondersoek, is 'n groot voorstander van die implementering van hierdie regeringsbeleide. Volgens die menslike hulpronnebestuurder sien hulle die opleiding van hulle werkers nie net as 'n aanwinst vir die koöperasie nie, maar ook as 'n aanwinst vir Suid-Afrika in die geheel.

Hoe gaan die VKB te werk met die samestelling van opleidingsprogramme? Hoe voel die VKB oor die bemagtiging van hulle werknemers en die moontlikheid dat opleiding en ontwikkeling vir hulle beter geleentheid bewerkstellig, en nie noodwendig binne die VKB nie? Hoe voel werkers oor die opleiding en ontwikkeling? Sien hulle kursusse as 'n mors van tyd? 'n Kaartjie vir 'n gratis middagete? Of voel baie werknemers dat opleiding waarde toevoeg tot hulle alledaagse bestaan? Hierdie vrae word in Hoofstuk 4 en 5 in meer diepte bespreek.

Die volgende hoofstuk, Hoofstuk 3, gee 'n oorsig van die navorsingsontwerp en metodologie van die studie. Die redes vir die keuse van die gebied, die koöperasie en die deelnemers word beskryf. Daar word ook gekyk na beperkinge wat ondervind is tydens die ondersoek en hoe die data ingesamel is.

## **HOOFSTUK 3:**

### **Navorsingsontwerp en –metodologie**

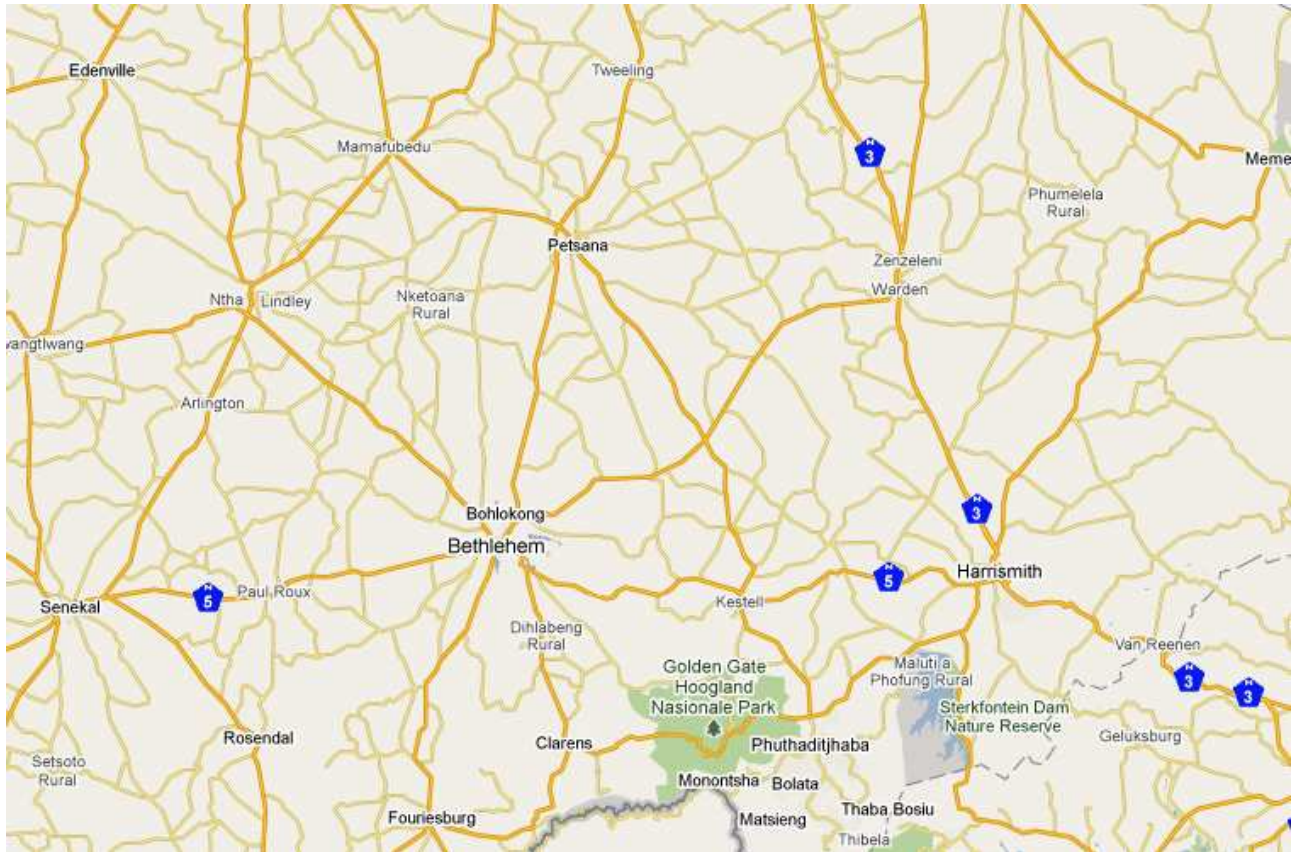
#### **3.1 Inleiding**

Die geskiedkundige agtergrond van die land dui daarop dat kapitalisme in Suid-Afrika gekenmerk word deur ongelyke ontwikkeling. Boerderye het mettertyd gemeganiseerd geraak en die verskuiwing van 'n arbeidsintensiewe na 'n kapitaalintensiewe bedryf het vereis dat voldoende opleiding aan plaaswerkers voorsien moes word (Wilson et al., 1977:28). Die geskiedkundige agtergrond dui daarop dat plaasarbeiders na nabygeleë dorpe getrek het vir beter geleenthede en vooruitsigte, en die leemte wat die onvoldoende onderwysstelsel by hierdie arbeiders gelaat het. Regeringsinisiatiewe ten opsigte van opleiding beoog om hierdie leemte te vul.

Na aanleiding hiervan, het die volgende navorsingsvrae die ondersoek gelei:

- Wat is werkgewers se gevoel teenoor opleiding?
- Wat is werknemers se ervaring en verwagtinge van opleiding?
- Word die regering se doelwitte met opleiding bereik?

Die ondersoek is kwalitatief benader omdat hierdie benadering die gevoelens en ervarings van die deelnemers aan die ondersoek beter sou beskryf as 'n kwantitatiewe benadering.



Figuur 3.1. Oos-Vrystaat, Reitz-distrik

## 3.2 Samestelling en seleksie

### 3.2.1 Die Oos-Vrystaat, Reitz-distrik

Die navorsing is in die Oos-Vrystaat in die Reitz-distrik uitgevoer, omdat die ondersoeker van hierdie streek afkomstig is en reeds 'n agtergrondkennis van die area en plaaslewe het. In die Reitz-distrik word boerderye gekenmerk deur groot plase en wit eienaars. 'n Wye verskeidenheid gewasse word ook in hierdie gebied verbou, onder andere mielies, koring, sojabone, sonneblomme, aartappels en selfs appels en kersies. Die wye verskeidenheid gewasse en produkte wat verbou word, gee 'n aanduiding van die uiteenlopende vaardighede wat benodig word, asook die verskeidenheid dienste en vaardighede wat maatskappye moet besit om boere in hierdie distrik by te staan en te dien.

### *3.2.2 Die VKB*

Die VKB is doelbewus gekies omdat dit, soos hierbo uiteengesit, aan 'n wye verskeidenheid behoeftes van die verskaffers moet voldoen, wat baie uiteenlopende vaardighede vereis. Die VKB is tweedens gekies omdat hulle reeds verskeie opleidingsintervensies, soos voorgeskryf deur regeringsriglyne, geïmplementeer en deurgevoer het. Derdens was die VKB die ondersoeker baie behulpzaam deur goedkeuring te gee vir die navorsing en aan haar die nodige inligting te verskaf vir die onderhoude. Só byvoorbeeld is lyste met name van werknemers wat reeds opgelei is en hulle vlakke van opleiding aan die ondersoeker gegee. Toegang tot die werknemers is ook deur die VKB gereël en werknemers kon tydens werkstyd ondervra word.

Die VKB se hoofkantoor is geleë in Reitz, maar takke is versprei oor die hele Oos-Vrystaat en word onderverdeel tussen handels- en graantakke. Takke waar opleiding onderneem is, soos aangedui deur VKB se menslike hulpbronnebestuur is: Reitz Handel en Graan, Daniëlsrus Handel en Graan, Villiers Handel en Graan, Vrede Handel en Graan, Ascent Graan, Winfield Graan, Frankfort Handel en Graan, Warden Handel en Graan en Petrus Steyn Handel en Graan. Handelstakke en graansilo's is oor die algemeen nie naby mekaar geleë nie. Graansilo's is dikwels in die buitewyke van dorpe geleë en handelstakke gewoonlik in die dorpe self. Redes hiervoor kan wees om die verkeer en die gewig van afleweringervoertuie uit die dorp te hou en om handelstakke steeds naby die sakekern van die dorp te hou. Daarom word handelstakke en graansilo's as twee verskillende entiteite behandel.

Handelstakke en graansilo's vervul ook heeltemaal verskillende funksies. Eerstens is dit ook belangrik om te meld dat handelstakke 'n wye verskeidenheid produkte sal aanhou wat die boer help in sy alledaagse take of met die herstel van sy implemente. Handelstakke is ook 'n sosiale bymekaarkompunt waar boere stories en raad sal uitruil. Handelstakke se werknemers beklee dus posisies soos vloerbeamptes, voorraadbeheerders, skoonmakers, kasregisterassistente en takbestuurders. Handelstakke besit ook op- en aflaai-areas waar produkte soos saad, kunsmis ens. aangehou word. Personeel wat posisies in hierdie areas beklee is tipies mense wat die voorraad beheer wat in- en uitgaan, vloerbeamptes wat kliënte kan help met navrae, en persone wat sakke sal laai en aandra.



Vloerbeamptes, voorraadbeheerders, kasregisterassistente en takbestuurders het spesifieke sowel as kognitiewe vaardighede nodig om hulle take te verrig. Werknemers moet toegerus word met die nodige produk- en sakekennis om spesifieke vrae van kliënte te beantwoord, maar ook kognitiewe vaardighede om verskeie situasies te kan hanteer en aan te pas by moeilike omstandighede. Werknemers in hierdie posisies se kwalifikasie behoort op NKR-vlak 2–4 of selfs hoër te val. Daarteenoor behoort skoonmakers en werknemers wat help met die op- en aflaai van produkte slegs toegerus te wees met kognitiewe vaardighede en kennis van die nodige veiligheidsregulasies. VBOO-leerders of NKR-vlak 1 leerders behoort hierdie posisies te beklee.

Silo's se werknemers beklee posisies wat van hulle vereis om graan te gradeer as dit inkom, die administrasie van boere se vragte (gewig ens.) te behartig, graan af te laai (alhoewel daar soms van vragmotor- of trekkerbestuurders vereis word om hulle eie graan af te laai). By die silo's is daar ook poste vir werknemers wat kan help om die dorsmasjinerie te bedryf. Hierdie personeel werk in skofte omdat graansilo's 24 uur per dag operasioneel moet wees. Elke silo besit ook sy eie silobestuurder wat verseker dat alles glad verloop. Gradeerders, operateurs en administratiewe beamptes benodig kognitiewe en spesifieke vaardighede vir hulle poste. NKR- vlak 1–4 behoort gepaste opleiding te wees vir werknemers wat hierdie posisies beklee.

Die onderskeie takke het ook nie almal dieselfde aantal werknemers nie. Personeelgetalle hang af van die grootte van die gebied wat 'n tak bedien en die hoeveelheid handel wat met 'n tak gedryf word. 'n Tak soos Ascent Graan vereis byvoorbeeld nie 'n groot aantal werknemers nie, waar 'n tak soos Frankfort of Reitz baie meer verkeer moet hanteer en dus ook baie meer werknemers in diens moet hê. Reitz Handel en Graan bedien 'n baie groot gebied en is een van die grootste takke wat besoek is. 'n Verdere rede vir die grootte van die tak kan ook wees omdat die hoofkantoor in Reitz gevestig is. Frankfort Handel en Graan is ook beide groot takke wat ongeveer 15 tot 20 werknemers in diens het. Villiers het ook 'n baie groot handelstak (alhoewel dit 'n baie kleiner dorpie is) en het reeds 'n baie goeie rekord in terme van opleiding by hierdie tak. Vrede en Warden bedien ook 'n groot aantal boere en in hierdie twee takke is daar ook met vroue onderhoude gevoer. Petrus Steyn se takke, alhoewel klein, het nog nie NKR-opleiding in die handelstak aangebied nie, maar daar was wel twee werknemers in die silo wat al opleiding ontvang het.

Laastens sentreer Daniëlsrus, Winfield en Ascent se bestaan rondom die silos wat die VKB daar gevestig het. Daniëlsrus, die grootste van die drie, het ook 'n handelstak en daar het selfs 'n klein skooltjie en 'n paar huise rondom hierdie area gevestig. Daarby gesê, is dit ook beter geleë as Winfield en Ascent: dit lê tussen Reitz en Bethlehem, wat baie boere help omdat hulle nie te ver moet ry om graan af te lewer nie. Winfield en Ascent is albei graandepots wat 'n mens slegs sal kry as jy weet waar om te soek. Beide is afgeleë en slegs toeganklik met 'n grondpad, maar beide skep werk vir 'n paar plaasbewoners en het ook reeds werknemers vir opleiding gestuur.

Die genoemde takke is nie die enigste VKB-takke in die Vrystaat nie, maar is takke waar werknemers onlangs opleiding ontvang het en ook takke wat deur die VKB uitgewys is.

Takke verskil nie net in grootte en ten opsigte van die gebied wat hulle bedien nie, maar ook in die sosiale verhoudings wat onder die werknemers en bestuur heers. Hierdie verhoudings gee gewoonlik aanleiding tot algemene gelukkigheid of ongelukkigheid in takke. By kleiner takke was daar baie meer intieme verhoudings tussen die bestuur en die werknemers, waar werknemers gevoel het dat hulle met baie meer vrymoedigheid na bestuurders toe kon gaan vir hulp of advies. Groter takke loop weer die gevaar dat die bestuur voeling kan verloor met werknemers omdat daar te veel werknemers is. In beide gevalle was daar die gevoel dat opleiding die kommunikasie en verhoudinge in die onderskeie takke verbeter het, of 'n groot bydrae daartoe gelewer het.

### *3.2.3 Bestuur en werknemers*

Drie werknemers van die menslike hulpbronneafdeling (die werwing- en keuringsagent, opleidingsagent en bestuurder), een direksielid en 30 werknemers is vir onderhoude geselekteer. Die direksielid se deelname aan hierdie studie gee 'n deurslaggewende insig in die persepsie van die VKB se bestuur. Die menslike hulpbronneworknemers, as die liggaam van die koöperasie wat opleiding moet implementeer, gee 'n goeie agtergrond oor die omvang en diepte van opleiding. Hierdie vier deelnemers het genoegsame data verskaf om 'n voldoende insig in die persepsies van die VKB-bestuur te kry.

Die 30 deelnemers is ewekansig vanaf 'n naamlys wat deur een van die menslike hulpbronnowerknemers verskaf is, geselekteer. 'n Ewekansige steekproef verhoog die moontlikheid dat die steekproef verteenwoordigend sal wees. Alle werknemers op die naamlys het reeds NKR-opleiding ontvang. Uit die steekproef was die verspreiding van NKR-vlakke van die 30 deelnemers die volgende:

NKR vlak 1 – 23%

NKR vlak 2 – 47%

NKR vlak 3 – 7%

NKR vlak 4 – 23%

NKR vlak 1 is gelykstaande aan Graad 9 en deelnemers met hierdie kwalifikasie het gewoonlik 'n Algemene Onderwys- en Opleidingsertifikaat. NKR vlak 2, 3 en 4 is gelykstaande aan Graad 10, 11 en 12 onderskeidelik en deelnemers met hierdie kwalifikasie kwalifiseer vir 'n Verdere Onderwys en Opleidingsertifikaat. NKR vlak 5 en 6 is gelykstaande aan 'n naskoolse diploma en NKR vlak 7 en 8 is gelykstaande aan 'n Baccalareusgraad. Deelnemers met 'n NKR vlak 1–4 opleiding is gekies as teikengroep omdat ongeveer 52% van Suid-Afrika se bevolking in hierdie groep val, 40% nie eers geklassifiseer kan word in terme van NKR-vlakke nie en slegs 8% tersiêre onderrig het (Stats SA, 2009). Met 'n werkloosheidskoers, volgens die amptelike definisie, van 23,8%, is dit duidelik dat hierdie groepering van NKR 1–4 die kwesbaarste groepering is aangesien hulle maklik deur iemand anders vervang kan word. Daar is dus 'n groot aanbod van arbeid in hierdie groepering en daarom is dit belangrik om vas te stel of opleiding 'n verskil maak in hierdie groepering se vervangbaarheid.

Die rasseverspreiding van die deelnemers was 27% wit en 73% swart. Ouderdomverspreiding het gestrek van 23 tot 50 jaar, met 40% tussen die ouderdom van 20 en 30, 40% tussen 30 en 40, en 20% tussen 40 en 50. Dit is interessant om op te merk dat daar so 'n groot persentasie van werknemers tussen die ouderdom van 40 en 50 is wat opleiding ondergegaan het aangesien hierdie werknemers al redelik oud is en nie meer so lank aktief in die arbeidsmark sal wees nie. Hierdie syfer is ook teenstrydig met die terugvoer van die bestuur, waar hulle gemeld het dat dit nie gewens is om ouer werknemers vir opleiding te stuur nie omdat hulle moeiliker slaag, maar ook omdat hulle reeds ouer is en nie meer so lank sal werk nie.

Geslagsverspreiding van die ondervraagdes was 83% manlik en 17% vroulik, met slegs vyf vroue in totaal wat opleiding ontvang het. In hierdie studie het vroulike werknemers wat vir opleiding gestuur is, almal gegaan vir hoër opleiding, naamlik NKR vlak 4 of 5. Die minderheidsgroepeerings in hierdie studie is blanke vroue. Daar moet ook melding gemaak word dat daar geen swart of kleurlingvroue in die steekproef was nie.

### **3.3 Data-insameling**

Onderhoude is in werkstyd gedurende Maart, April en Mei 2008 by die onderskeie takke, soos hierbo gestipuleer, gevoer. Persoonlike onderhoude met semi-gestruktureerde vrae en geleentheid vir oop antwoorde is onderneem. Hierdie kwalitatiewe data-insamelingsmetode is gebruik om individuele perspektiewe te ondersoek. Die vraelys (sien ook Bylae A) het bestaan uit vrae oor die opleiding self: die positiewe sowel as die negatiewe aspekte daarvan. Deelnemers is voor die onderhoude bewus gemaak van die feit dat die ondersoeker nie vir die VKB werk nie, dat die onderhoud vertroulik is en dat deelname vrywillig is. Ten spyte hiervan was deelnemers steeds lugtig om te veel uit te brei op negatiewe aspekte in die opleiding en die werkplek. Die semi-gestruktureerde onderhoude het buigsaamheid gebied om oop vrae te stel en werknemers op hulle gemak te stel, sou dit blyk dat hulle ongemaklik raak met van die navorsingsvrae.

Tydens verskeie onderhoude is daar probleme met kommunikasie ervaar, aangesien nie alle deelnemers Engels of Afrikaans volkome magtig is nie. Die gebruik van die semi-gestruktureerde onderhoude het gehelp om seker te maak dat deelnemers ten volle verstaan wat met die vrae bedoel word. Antwoorde is ook weer aan deelnemers herhaal en om seker te maak dat hulle verstaan wat gevra word. Onderhoude is op band opgeneem en so gou moontlik na die onderhoud getranskribeer.

## **HOOFSTUK 4:**

### **Verskillende rolspelers se persepsies oor opleiding**

#### **4.1 Opleiding in Suid-Afrika**

In Hoofstuk 2 is daar gekyk na die opleiding en onderrigprobleme in die Vrystaatse platteland wat weer bydra tot die ongeletterdheidsiklus. Hierdie spesifieke historiese fondasie is belangrik om die hedendaagse dilemmas van onderrig en opleiding te verstaan wat steeds 'n groot bron van kommer en 'n groot leemte in die landbousektor is. Die post apartheidsregering se inisiatiewe dien as 'n goeie basis om probleme van die verlede aan te spreek en maatskappye aan te moedig om werknemers op te lei, alhoewel die vraag ontstaan hoe hierdie inisiatiewe op grondsvlak werk? Die regering het ook verskeie liggame in plek om te verseker dat opleiding gedoen word, en dat dit gedoen word om 'n tekort aan sekere vaardighede te voorkom. Opleiding is dus meer doelspesifiek om werknemers te help om vaardighede te ontwikkel wat skaars is of nie algemeen verkrybaar is nie. Dit is die regering se ideaal om voorheen benadeelde groepering op te lei om aan te pas by die veranderende arbeid situasie en om departemente so in te rig dat opleiding in areas plaasvind waar vaardighede die meeste benodig word.

In hierdie hoofstuk sal daar gekyk word na die voordele en rasionaal wat opleiding vir maatskappye inhou, gegewe dat wetgewing opleiding reguleer en dat maatskappye jaarliks 1% van hul winste aan die regering en onderskeie SETA's moet betaal vir opleiding. Alhoewel 'n deel van hierdie vaardigheid-heffingsfooie weer terug geëis kan word van die regering, kan dit slegs terug geëis word indien die nodige opleiding aangebied word in die betrokke organisasie. Met ander woorde, hierdie hoofstuk sal kyk na hoe plaaslike besighede gereageer het om die uitdagings van onderrig en opleiding (soos bespreek in hoofstuk twee) aan te spreek. Verder, watter voordele hou opleiding vir maatskappye in, ten spyte van die administrasie wat dit verg van maatskappye om werkplek-vaardighedsplanne goedgekeur te kry, heffingsfooie te betaal en terug te eis?

## 4.2 Die rasionaal agter opleiding in maatskappye

Strategiese menslike hulpbronne ontwikkeling in maatskappye is bemoeid met beleide en praktyke waaruit organisatoriese strategieë mededingende voordeel in plaaslike of internasionale markte (of beide) gesoek word. Volgens Barlett & Ghoshal (1992) is die omvang waarmee 'n organisasie se menslike hulpbronne ontwikkelingspraktyke sukses behaal in die differensiasie van 'n werksmag se vaardighede. Die differensiasie van 'n werksmag fasiliteer die oordrag van leer oor verskeie departemente en dit dra by tot mededingende voordeel (Howitz, 1999:180).

Strategiese menslike hulpbronontwikkeling het 'n belangrike komponent geraak van die menslike hulpbronbestuursfunksie in maatskappye vir die doel om prestasie en organisatoriese effektiwiteit te verbeter. Menslike hulpbronontwikkeling is 'n kritiese faktor van menslike hulpbron beplannings-aktiwiteite wat positief verband hou met produktiwiteit, produkontwikkeling, mark aandeel en verkope-groei (Koch & Mcgrath, 1996; Kallenberg & Moody, 1994). Ander studies bewys dat hoër winste die gevolg is van opleiding investering (d'Orcimoles, 1995; Kallenberg & Moody, 1994). Hoër wins mag ook voorsiening maak vir groter investering in opleiding (Hendry, Pettigrew & Sparrow, 1998) en 'n hoër investering in opleiding het 'n laer arbeidsomset tot gevolg (Arthur, 1994). Opleiding het ook 'n positiewe impak op die verhouding tussen die bestuur en die werknemers (Kallenberg & Moody, 1994).

Opleiding en strategiese menslike hulpbronontwikkeling word gesien as fundamentele elemente tot die suksesvolle mededinging in organisasies en in die wêreld ekonomie. Om op te som, maatskappye lei werknemers op omdat hulle glo dat werknemers meer produktief en buigbaar is na opleiding en omdat maatskappye dan ook hoër produktiwiteit en winste uit opleiding kry. Uit die bogenoemde en hoofstuk 2 is dit ook duidelik dat die regering beleide in plek gestel het wat aanleiding moet gee tot 'n voldoende opgeleide aanbod van 'n werksmag en 'n groter vraag in die arbeidsmark vir arbeid. Hoe ervaar die VKB as die onderwerp van hierdie ondersoek die kwessies rondom opleiding? Hoe ervaar hulle die beleide soos ingestel deur die regering? Hierdie vrae word beantwoord in die volgende afdeling.

### **4.3 Die VKB bestuur se persepsies oor opleiding en menslike ontwikkeling**

Die hoeksteen van 'n maatskappy of koöperasie se keuses berus grotendeels in die bestuur se persepsies. In die ondersoek na die uitgangspunte van die hoof opleidingsrolspelers, lê ook baie van die hoofbestuur se persepsies opgesluit. Besluite rondom opleiding kan dus slegs behoorlik verstaan word as die samestelling van die VKB se bestuur uiteengesit word. Die VKB is 'n beslote korporasie wat bestuur word deur 'n hoof uitvoerende amptenaar en nege (9) raadgewende direkteure. Om as 'n direkteur verkies te word, moet daar aan die voorvereiste voldoen word dat hy of sy 'n lid is van die VKB, 'n boer is in die VKB distrik, geen slegte skulde het of 'n besigheid bedryf wat in direkte kompetisie met die VKB is nie. Verskeie streke nomineer gewenste lede vir die pos en direkteure word dan op 'n demokratiese verkiesing deur ander lede gekies. Direkteure vergader maandeliks om verskeie kwessies van die VKB te bespreek en oor belangrike probleme te besluit.

Die VKB bestaan verder uit die onderskeie funksionele departemente met hoofde; byvoorbeeld die finansiële departement, inligtingstegnologie, bemarking, en die hooftokus van die ondersoek - die menslike hulpbrondepartement. Hierdie departemente werk ook nou saam met die onderskeie takke se bestuurders en hulle doen ook op 'n gereelde basis verslag aan die direkteure en die hoof uitvoerende amptenaar vir finale besluitneming.

In hierdie studie is onderhoude gevoer met die hoof rolspelers van opleiding en ontwikkeling. Onderhoude is gevoer met die hoof van die menslike hulpbrondepartement, die hoof ontwikkelaar en uitvoerende beampte van die meeste van die opleiding wat geïmplimenteer word en die hoofwerwing- en keuringsagent van personeel in die departement. Die rede vir die keuses van die onderskeie rolspelers is omdat die meeste opleidingsinisiatiewe deur hierdie lede ontwikkel en implimenteer word. Alhoewel die hoof uitvoerende amptenaar en direkteure die laaste besluite neem van die opleidingsprogramme wat geïmplimenteer word en die hoeveelheid fondse wat

daarvoor beskikbaar is, is dit steeds die onderskeie rolspelers wat die oorsig het met die fisiese implimentasie, opvolg en evaluering.

Met die breër persepsies van bestuur en beleide van Suid-Afrika in gedagte, word daar gekyk na die persepsie van die bestuur van die VKB ten opsigte van die ontwikkeling van hulle werknemers. Die VKB as maatskappy word in hierdie geval ondersoek omdat dit een van die twee grootste landbou maatskappye in die Vrystaat is. Hulle bydrae tot die ontwikkeling van hulle werkers speel 'n belangrike rol in die landboubedryf in die Vrystaat, maar hierdie maatskappy is ook 'n goeie rolmodel vir kleiner ondernemings omdat dit so prominente figuur in die Vrystaat en veral in die Vrystaatse landbou is. Die VKB dra ook by in sy sosiale verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap deur soms kleiner besighede, soos skole en ouetehuse te help met fondsinsamelings en borge, en daarom is dit voordelig dat 'n maatskappy wat soveel aansien geniet in die platteland, ondersoek word ten opsigte van wetgewing en persepsies in opleiding.

Om aan te sluit by bogenoemde en om vas te stel wat die algemene persepsies is van die geskiedkundige bydrae tot die ontwikkeling van die VKB, is deelnemers in onderhoude daaroor uitgevra. Een van die deelnemers het geantwoord dat hy dink dat "die fondasies van 'n besigheid bepaal tot watter mate hy by veranderinge kan aanpas en groei. So, as jy 'n organisasie is wat nie sterk fondasies het nie, dan gaan dit baie moeilik wees om by te bly, maar gegewe die sterk fundamentele waardes waarop die organisasie gebou is, kan hierdie organisasie vervolgens baie jare lank voortgaan, want jy weet alles is relatief gestruktureerd en op 'n baie goeie basis - gelukkig ook 'n baie goeie finansiële basis." Dus word daar slegs bevestig dat 'n bestuur se persepsies deur die organisasie vloei en dat dit belangrik is om sterk fondasies te hê, maar dat dit noodsaaklik is om fondasies te hê wat by verandering kan aanpas. Wat bedoel word met sterk fondasies, is hieruit nie heeltemal duidelik nie. Sou dit impliseer dat hul goeie bestuurs stelsel moet hê of dat die VKB voel 'n maatskappy goeie beleide moet implimenteer wat in voeling is met wetgewing, maar ook met die welstand van werknemers? Dit is belangrik om die bestuur se bedoeling te verstaan en te weet of fondasies aan waardes gekoppel is en of hierdie waardes verander met tyd?



## 4.4 Samestelling van opleidingsprogramme

Die samestelling van opleidingsprogramme bepaal in baie gevalle die sukses van die uitkomstes. 'n Opleidingsprogram moet dus goed deurdink word voordat dit geïmplimenteer word en aan die onderskeie SETA's voorgelê word. Die onderhoude oor opleiding sal met behulp van Meyer *et al* (2004) se voorgestelde manier oor hoe 'n maatskappy te werk moet gaan met die opstelling van opleidingsprogramme geanaliseer word. Meyer *et al* sit die stappe soos volg uiteen:

1. Stel die vennootskap vas wat nodig word vir die ontwikkeling van die kurrikulum
2. Identifiseer faktore om in die kurrikulum te adresseer
3. Ontwikkel die kurrikulum
4. Ontwikkel 'n assesseringsraamwerk vir die kurrikulum
5. Lei die kurrikulum en maak aanpassings na aanleiding van terugvoer en evaluering
6. Dokumenteer die kurrikulum en evaluering

### 4.4.1 Vasstel van vennootskap nodig vir die ontwerp

Dit is eerstens belangrik om in ag te neem wie almal rolspelers gaan wees in die opleiding voordat die ontwerp van die opleiding saamgestel word. Volgens Meyer *et al* is tipiese gewenste rolspelers die wat deelneem aan die samestelling van die kurrikulum byvoorbeeld die werknemers, topbestuur, toesighouers, bestuurders, vakbondverteenvoordigers, opleidingskomitees, SETA's ens. (2004:96).

Soos reeds genoem is een van die rolspelers die regering se wetgewing en onderskeie liggame, een van die grootste redes vir gestruktureerde opleiding. Die vraag is egter hoe die VKB oor hierdie rolspeler voel en of vorige opleidingstelsels nie tot 'n mate beter uitkomstes gebied het nie. Uit die onderhoude het na vore gekom dat opleiding in die verlede op 'n baie meer informele, maar steeds wetenskaplike struktuur gebaseer is. Dit was informeel in die sin dat daar geen rekenskap van opleiding aan die regering gegee moes word nie. Volgens die menslike hulpbronbestuurder het dit beweeg na 'n struktuur wat vandag deel vorm van 'n groter ontwikkelingseenheid binne Suid-Afrika. Die nuwe struktuur is dus ook tot 'n groot mate voordelig vir deelnemers (werknemers) omdat: "jy eindelik met 'n opleidingsbehoefte gesit het, van skolasiese opleiding, waar baie min mense uit die voorheen benadeelde groeperinge, wat groot groeperinge insluit, nie die geleentheid gekry het om

deur formele opleiding te gaan nie.... So die hele “skills development” wetgewing skep daardie geleentheid dat ons dit op 'n formele basis kan doen, waar daardie persoon dan nasionale erkenning kan kry ... Dit is baie meer positief omdat jy 'n persoon ontwikkel en groei en daar is erkenning vir wat hy gedoen het."

Die tweede rolspeler, en uiteraard die belangrikste rolspeler is natuurlik die leerder/werknemers. Leerders is die middelpunt van die opleiding en dit is daarom essensieël dat hulle deelneem, omdat hulle meer verbind sal wees aan die leerproses as hulle gekonsulteer word daarvoor (Rothwell & Sredl, 1992:94-98). Hieruit is die vraag aan die respondente gestel oor hoe hulle te werk gaan met die seleksieproses van potensieële leerders. Antwoorde wat hieruit gespruit het was dat werknemers volgens verskillende metodes uitgesoek word: "Uiteraard gaan jou toesighouers en jou bestuurders kyk na potensiaal, daardie potensiaal probeer ons dan ook wetenskaplik vasmaak, op watter of tot op watter vlak is die persoon huidiglik in terme van die NKR vlakke, en waar sien mens sy maksimum potensiaal. So mens probeer dit hierdeur identifiseer, energievlakke, tipiese goed wat mens ekstern sou kon waarneem en dan probeer mens ook wetenskaplik bepaal wat is die leervermoë van elke individu, voordat jy dan nou 'n belegging maak in so individu se lewe."

'n Ander deelnemer se antwoord was dat deelnemers gekies word "Volgens potensiaal en dan ook binne 'n bepaalde afdeling, want jy wil 'n opgeleide poel van mense hê waaruit jy kan trek na volgende poste toe. So keuring gaan oor potensiaal, verseker, en dan ook, gaan dit ook oor gewilligheid, maar ook oor aanleg." Die deelnemer gee dan ook 'n onlangse voorbeeld: "'n Persoon mag verseker potensiaal hê, maar dan het hy nie die aanleg daarvoor nie. En ons het dit nou gesien. Jy weet 'n persoon wat reeds 'n NKR 5 gehad het, maar toe dit kom by aanleg en belangstelling, niks. So daardie persoon doen dit net om besig te bly, maar hy het nie die aanleg daarvoor nie, en ook nie die belangstelling daarvoor nie, totaal verkeerd, verkeerde beroepskeuse wat die betrokke persoon uitgevoer het. So ja, potensiaal, aanleg en belangstelling."

Die bestuur gebruik die woord “potensiaal” baie gereeld, maar dit is nie altyd duidelik wat hiermee bedoel word nie. Dit is vir hulle belangrik om die potensiaal van werknemers in ag te neem in die seleksie proses, maar sou potensiaal slegs impliseer dat werknemers die mag het om opleiding te slaag, of het bestuur iets anders in gedagte wanneer daar van potensiaal gepraat word? Potensiaal,

aanleg en belangstelling is hieruit vir die VKB belangrik om in ag te neem wanneer deelnemers gekies word vir opleiding. Word deelnemers egter slegs gekies, of het hulle 'n keuse, met ander woorde, word hulle gekonsulteer oor die opleiding voordat hulle daarmee in aanraking kom? In die volgende hoofstuk sal meer na die siening van die werknemers self gekyk word in hierdie opsig, maar daar is die vraag aan die ontwikkelingsagente gevra of werknemers 'n keuse het in opleiding.

Volgens die deelnemers probeer hulle deurgaans potensiaal identifiseer en as dit gepaard gaan met die nodige loopbaanontwikkingsgesprekke dan sal 99,9% van mense graag wil deel wees van opleiding en groei. As mens kyk na basiese behoeftes is dit 'n inherente behoefte en volgens die deelnemer dink hy dat elke mens diepliggend die droom het om te groei. Uit die onderhoud het dit ook na vore gekom dat hulle werknemers uiteraard die keuse het, maar as mens by meer seniorvlakke kom en daar word van 'n persoon verwag om 'n gegewe tegnologiese verandering in opleiding te ondergaan, en hy doen dit nie, loop so persoon ook die risiko om homself uit die organisasie uit te werk, want hy raak uiteindelik oorbodig. Volgens die deelnemer het 'n mens keuses: "Maar ek bedoel daar is ook sekere vereistes, as jy in graanradering is en daar is nuwe regulasies en die persoon wil nie daardie opleiding ondergaan nie, dan gaan hy mos uiteraard nie meer daardie pos kan beklee nie."

Hieruit kan 'n teenstelling waargeneem word. Aanleg en belangstelling is belangrik om 'n sukses te maak van opleiding. Opleiding is belangrik vir groei in die organisasie. Vir 'n werknemer om 'n sukses te maak van opleiding moet hy aanleg en belangstelling hê daarvoor, maar uiteraard het werknemers nie altyd die keuse of hulle wil deelneem aan opleiding nie, want as hulle nie deelneem nie, is daar 'n risiko dat hulle nie meer geskik sal wees vir hul pos nie. Die afleiding wat hiervan gemaak kan word is dat leerders soms slegs deelneem aan opleiding, met of sonder belangstelling en aanleg, om werksekuriteit te behou. Of die deelnemer dan meer produktief sal wees na opleiding, is te betwyfel, aangesien hy geen belangstelling het in die veld van opleiding nie, maar hierdie is 'n breë stelling en verg verdere ondersoek.

#### *4.4.2 Identifiseer faktore om aan te spreuk in die kurrikulum*

Die volgende stap is om die werkplek vaardighedsplan te ontleed om faktore te aan te spreuk wat in ag geneem moet word wanneer die organisasie se kurrikulum beplan word. Faktore wat relevant mag wees is om die organisasie se langtermyn **visie** en **missie** en strategiese korttermyn doelwitte en strategieë in ag te neem. Verdere faktore is om kernbevoegdhede te bepaal wat benodig word om organisasie se doelwitte te bereik, om vaardigheds**behoeftes** en prioriteite van die organisasie te bepaal, om **potensiële leeders** in onderskeie beroepsgroepe te identifiseer. Die keuse van verskaffers (intern en ekstern) en assesseringsprosedures (intern en ekstern) is ook belangrike faktore. Laastens moet faktore soos die organisasie se werknemersgelykheid, **regstellende beleide** en -planne ook in ag geneem word (Meyer *et al*, 2004:97).

##### *4.4.2.1 Visie en missie*

'n Meer spesifieke fokus area wat deelnemers uitgelik het en wat deel vorm van die VKB se **visie** en **missie** is dat daar baie sterk klem gelê word op hulle tegnologiese vooruitgang. Een deelnemer noem dat toe hy in 1995 by die VKB aangesluit het, dit een van die grootste besighede in die Vrystaat was wat rekenaarsistels aanbetref. Vir hom was dit die geleentheid om op die platteland 'n beroep te beoefen en steeds alle hulpbronne en tegnologie tot jou beskikking te hê. Volgens hom is die VKB nie 'n dooie identiteit nie, die organisasie groei soos die tye verander en dat as 'n organisasie nie in vandag se tye by die eksterne omgewing bybly nie, gaan hulle dit nie oorleef nie. Die realiteit en gevaar vir die werksmag is dat met tegnologiese vooruitgang jou arbeid tot 'n mate sal verminder. Hierdie punt word verder onder afdeling 4.5. bespreek.

##### *4.4.2.2 Vaardighedsbehoeftes*

Opleiding in die VKB word gedoen op die basis van **behoefte**bepaling. Uit die onderhoud het dit na vore gekom dat daar eintlik twee geskiedenisse is van opleiding en ontwikkeling - voor die vaardighede ontwikkelingswetgewing en ná die wetgewing. Volgens die deelnemers het jy in die verlede ingegaan en gesien dat daar 'n bepaalde behoefte is, en dan het jy daardie behoefte aangespreek. Dit het klaarblyklik in die nuwe era nie wesenlik verander nie: "Al wat in die nuwe era gebeur is dat mens opleiding só doen dat jy vir die persoon op 'n nasionale vlak erkenning kan gee sodat hy daardie vaardighede wat hy aangeleer het, ook by 'n ander organisasie kan aanbied".

'n Ander deelnemer het 'n meer wetenskaplike antwoord gegee oor die metodes van *behoefte*-bepaling. Volgens hom kan 'n vraeboog ontwikkel word, byvoorbeeld oor die dimensies van leierskapsvaardighede wat benodig word. 'n Steekproef met 'n 95% betroubaarheidsyfer kan gedoen word en mense kan geselekteer word. Die vraelys kan afgeneem word, verwerk word en die behoefte vir leierskap in die organisasie kan vasgestel word. Tweedens kan daar eenvoudig net 'n skrywe na die lynbestuurders uitgestuur word, om vas te stel wat hulle behoeftes is. Dit kan volgens die deelnemer ook 'n baie wetenskaplike metode wees.

In die derde plek, kan 'n mens eenvoudig kyk na jou prestasie evaluering, wat handel oor die opbou en ontwikkeling van personeel se optimale prestasie binne 'n gegewe pos, wat die primêre doelwit is. Die sekondêre doelwit is om dit as 'n basis te gebruik vir vergoeding, en as prestasie evaluering goed gedoen word en op 'n deurlopende basis gedoen word, kan jy uit jou prestasie evaluering ook geweldig baie sterk behoeftes uithaal. Vanuit jou toesighouers se perspektief kan jy bepaal watter vaardighede volgens jou werknemers kort, maar daar kan ook vanuit die individu se perspektief bepaal word watter vaardighede hy/sy mag kort en wat aangespreek kan word.

Hierdie verskillende maniere van behoeftebepaling word gedoen vanuit die behoefte bepalingstelsel, wat kyk na die vaardigheidstekorte in onderskeie poste. Hiervolgens word die jaarlikse vaardigheidsontwikkelingsplan van die organisasie opgestel, wat na die landbou SETA (Sector Education and Training Authority) toe gaan om seker te maak dat dit aan nasionale standaarde voldoen en om sodoende erkenning te kry vir die onderskeie opleiding.

#### *4.4.2.3 Potensiële leerders en/of voorheen benadeeld*

In die beplanningsproses moet potensiële leerders uit verskeie beroepsgroepe genader word vir die opleidingsproses. Die vraag kan gevra word of die bestuur se persepsies oor die potensiële leerders vir kursusse gepaard gaan met 'n vooropgestelde persepsie oor die vermoëns van voorheen benadeelde groeperinge. Een deelnemer het geantwoord: "Ek dink die landbousektor sit met 'n groot persentasie van ongeskoolde personeel, ...werkgewers sit met 'n klomp mense wat vir jou begin werk het jare terug. Jy sit met 'n baie lae arbeidsomset op lae vlakke, baie van daardie mense is nie opgelei nie, want twintig (20) en vyf en twintig (25) jaar terug was daar nie 'n voorvereiste vir

matriek nie. So werkgewers het mense opgeneem, as jy nie in huis sekere intervensies implimenteer nie, gaan jy met daardie mag sit."

Volgens die deelnemer het meeste van die werknemers die opleidingsvermoëns, maar dat alle stappe nog nie in plek is nie en daarom het baie mense nog baie min blootstelling gehad. Volgens hom plaas dit baie emosionele druk op werknemers omdat jy 'n matrikulant in diens kon neem wat reeds bepaalde vakke het wat pas binne die profiel van 'n pos. In sulke omstandighede is opleiding baie maklik, omdat dit baie meer direk gerig is op wat die uitkomst is. Alternatiewelik moet daar eers met ouer werknemers en die wat reeds 'n tyd in die maatskappy se diens is, verskeie intervensies gedoen word om hul op die vlak te kry waar meer taakgerigte opleiding gedoen kan word.

In die ondersoek na die opleiding self wat aangebied word, is vasgestel dat die VKB op alle vlakke oplei en kan daar dus potensiële leerders uit elke vlak van die hiërargie geneem word vir opleiding. VBOO ('Volwasse Basiese Onderwys en Opleiding'), wat basiese opleiding is en wat numeriese en geletterdheidsvaardighede inkorporeer vir leerders met geen of baie min skoolopleiding, het vier klasse of grade. Volgens die deelnemers het die filosofie rondom VBOO verander, ook in Suid-Afrika, waar dit tien (10) of vyftien (15) jaar gelede aan die orde van die dag was, word VBOO opleiding tot 'n mindere mate gedoen en word daar nou meer gefokus op verdere vlakke. NKR opleiding dien dus as vervanging vir die VBOO basis wat reeds opgelei is. VBOO opleiding word steeds aangebied deur die VKB, maar hierdie opleiding moet in privaat tyd onderneem word, sodat daar meer aandag gegee kan word aan funksionele opleiding binne normale werksure.

Uit die onderhoud het dit ook na vore gekom dat sodra 'n leerder 'n opleidingsvlak van VBOO vlak 4 het, so 'n leerder opgetrek word na NKR opleiding toe, aangesien VBOO 4 gelykstaande is aan NKR 1. Die VKB het in die tyd van die studie twee leerlingskappe behartig in handel, NKR vlak 2 en NKR vlak 4. As 'n leerder wat matriek of VBOO 4 het, opgelei word in NKR vlak 2 en so 'n leerder presteer word hy direk aangestuur na NKR vlak 4 toe. As dit egter 'n gemiddelde leerder is, sal so 'n leerder aan vlak 3 ook onderwerp word. Opleiding in die graanafdeling word anders benader en word begin by vlak 1. Vlak 1 se opleiding maak voorsiening vir 'n algemene arbeider, waar vlak 2 en 4 in graanopleiding meer beroepsgerig is. Vlak 2 opleiding is vir 'n tipiese silo

operateurskader en vlak 3 is vir 'n graan gradeerder. Daar word dus op al die vlakke opgelei sodat daar bevoegde werknemers op alle vlakke is. Leerders met die meeste potensiaal word uitgewys om verder aan opleiding deel te neem.

#### *4.4.3 Ontwikkel 'n kurrikulum raamwerk*

Die derde stap is om die kurrikulumraamwerk te ontwikkel. 'n Kurrikulumraamwerk is 'n breë standpunt of beginsel wat mens lei in die kurrikulum beplanningsproses. Die raamwerk behoort 'n filosofie te hê waarop 'n kurrikulum gebaseer is en dit behoort die progressie en oordraagbaarheid tussen die kwalifikasies uiteen te sit (Meyer *et al*, 2004:98). Mehl (1998) identifiseer 'n paar leidende filosofiese beginsels vir die ontwikkeling van 'n NKR kurrikulum. Volgens hom moet 'n leeromgewing ontwikkel word wat mense in staat stel om hulle volle sosiale en ekonomiese potensiaal te bereik in die moderne wêreld. 'n Kurrikulum behoort opgeleide mense te produseer wat onafhanklike probleemoplossers is en reflekerende leerders. Dit behoort verder 'n leeromgewing te skep met 'n duidelike integrasie van akademiese vermoëns en werkplekvaardighede. 'n Raamwerk vir mense wat voorheen van onderwys ontnem is, behoort goed uiteengesit te word en laastens behoort bestaande **leerplafonne** verwyder te word sowel as 'n raamwerk vir lewenslange leer ontwikkel word (Meyer *et al*, 2004:98).

Een van die grootste leerplafonne wat 'n fundamentele probleem is in die opleiding van werkers, is sekerlik die kwessie van taal. Indien hierdie kwessie nie voldoende in die raamwerk aangespreek word nie, sal dit dui op 'n probleem in die fondasie van die raamwerk. Dit mag 'n algemene tendens van mislukkings of swak slaagsyfers in kursusse tot gevolg hê. Die gevoel van die VKB se leerders wat betref die kwessie van taal in opleiding sal in die volgende hoofstuk in meer diepte bespreek word. Daar moet egter van die volgende melding gemaak word: Dit is duidelik uit die onderhoude met die VKB se menslike hulpbronbestuur dat hulle nie bang is om van die amptelike taal (Afrikaans), VKB se spreektaal af te wyk nie. As kursusse in Engels moet wees, word dit in Engels gedoen, of as Sotho die voorkeurtaal is, word dit in Sotho aangebied, om seker te maak dat daar 'n honderd persent begrip is. Die werknemers verskil egter van hierdie stelling en daar is aangedui dat een van die moeilikste dele van die kursusse is dat hul nie altyd ten volle die fasiliteerder verstaan nie.

Die bestuur is hieroor gevra en een van die deelnemers het gemeld dat al die werknemers relatief gemaklik is met Afrikaans, en dat dit slegs 'n probleem is wanneer hulle nie verbaal nie, maar skriftelik geëvalueer word. Om hierdie punt weereens te koppel met die bestuur se persepsie van die vermoëns van die potensiële leerders het een deelnemer genoem dat hy reken dat van die werknemers se vermoëns baie onderskat word en hy skryf dit toe aan die feit dat hul 'n agterstand het, en meer spesifiek die feit dat baie van hierdie werknemers slegs een taal ten volle kan verstaan. Dit is dus altyd belangrik om die voorkeurtaal van opleiding in ag te neem wanneer daar aan 'n kurrikulum beplan word.

#### *4.4.4 Ontwikkel 'n assesseringsraamwerk vir die kurrikulum*

In SAQA (South African Qualifications Authority) se terminologie verwys assessering na die prosedures wat gebruik word vir die beoordeling van die prestasies van die leerder. Evaluering verwys na die proses om kwaliteitsversekering te implementeer in terme van die assesserings- en modereringsprosedures om te verseker dat dit regverdig, geldig en betroubaar is (1998:2). Meyer *et al* sluit daarby aan deur te verwys dat assesserings in ooreenstemming moet wees met **uitkomstes** en **uiteensetting**, mense wat geëvalueer word moet duidelik verstaan wat **geassesseer** word en assesseringsmetodes moet na kriteria verwys (2004:99).

Volgens die onderhoude stem die opleiding van die VKB in beginsel daarmee saam. Volgens een van die deelnemers is opleiding en ontwikkeling een van die dinge waaroor 'n werknemer nie altyd 'n keuse het nie, en dat dit deel is van sy diensvoorwaarde. Werknemers word, volgens hom, in leerlingskappe geplaas en daar word na die eerste kontakssessie aan 'n leerder presies uiteengesit hoeveel modules, klasse en assesserings gaan plaasvind. Daar word ook duidelik aan die werknemer gestel dat opleiding nie noodwendig met hoër posisies of 'n hoër salaris gepaard gaan nie. 'n Werknemer word ook ingelig dat die kursus nie noodwendig net van sy werkstyd gaan opneem nie, maar dat hy ook tuis aan die kursus sal moet werk om deur te kom. Uit die onderhoud blyk dit dat daar ook aan 'n voornemende leerder die versekering gegee word dat die kursus ook goed sal wees vir selfverryking. Daar kan dus hieruit afgelei word dat 'n werknemer goed bewus is van die bepaalde leeruitkomstes en ook van die uiteensetting.



#### *4.4.5 Toets die kurrikulum en maak aanpassings na aanleiding van terugvoer en evaluasie*

Bloom *et al* (1956) noem dat daar drie voorgestelde domeine is van die leerproses. Die kognitiewe domein wat fokus op die denkproses en kennis; die affektiewe domein wat fokus op gevoelens en houdings, en die psigomotoriese domein wat fokus op die fisiese doen gedeelte (Meyer *et al*, 2004:105). Wanneer die toetsloop van 'n kurrikulum uitgevoer word moet al hierdie domeine sigbaar wees. Meyer *et al* noem ook dat evaluasie waarneembaar moet wees, dit moet beskryf wat leerder kan doen aan einde van opleiding en dit moet die toepassing van kennis reflekteer of demonstreer (2004:104). Sou 'n leerder nie kennis kan reflekteer en demonstreer nie, moet aanpassings na aanleiding van terugvoer en evaluasie gemaak word.

Uit die onderhoude kan gesien word dat evaluering van die opleiding een van die meer gekompliseerde areas van die opleiding is. Volgens een van die deelnemers is dit: "Een van die gryser areas, maar in terme van die leerlingskappe word opleiding geevalueer deur die bewys van die vaardigheid wat aangeleer is. So jy sit met 'n sisteem waar jy 'n persoon sekere vaardighede aanleer, byvoorbeeld die gradering van graan en hy moet in terme van die uitkoms vir jou kan bewys dat hy dit wel kan doen." Die deelnemer voel ook dat: "Daar nog baie leemtes is wat dit betref, want baie opleiding geskied eintlik in 'n gemaklike, beskermde omgewing en wat na die tyd gebeur, hang af van die bestuurder se denke, hoe hy daardie opleiding gaan integreer en daardie persoon die nodige verantwoordlikheid en aanspreeklikheid gee, sodat dit wat hy geleer word, in die werksituasie kan gaan toepas. Waar die uitkoms geëvalueer kan word is dit relatief maklik, maar daar is mos sekere gryse areas ook. Byvoorbeeld met leierskap opleiding kan jy nie 'n mens se leierskapvermoëns gaan assesser nie, jy moet hom die blootstelling gee en daarna die "coaching" gee en verdere intervensies om hom te kry tot op 'n bestuursvlak."

Evaluering van modules word gewoonlik mondelings onderneem. Die Opleiding- en Ontwikkelingsbeampte van die VKB evalueer onderskeie leerders deur van tak na tak te gaan en mondelinge onderhoude met werknemers te voer om seker te maak dat hulle alle aspekte van die opleiding onder die knie het. Op hierdie manier het die bestuur ook 'n beter persepsie van die uitkomstes en frustrasies van die onderskeie kursusse en word aanpassing daarvolgens gemaak. Die enigste probleem wat hieruit voorsien kan word is dat assessering 'n tydsame proses is.

Een van die ander deelnemers het verduidelik dat die evaluasie en die sukses van leerlingskappe ook baie gepaardgaan met die seleksieproses van die leerders. Met verdere ondervraging is die voorbeeld van 'n leerder se ouderdom op die tafel gelê. Volgens hom is ouer leerders meermale problematiese gevalle omdat hulle moeiliker slaag en in realiteit sal 'n persoon wat te oud is, byvoorbeeld diep in die 40's of 50's, nie meer so lank by die maatskappy wees nie en daarom voel die deelnemer dat jonger werknemers eerder kanse gegun moet word.

#### *4.4.6 Dokumenteer kurrikulum en evaluasie*

Laastens is dit ook belangrik om opleiding volledig te dokumenteer aangesien SAQA en die Vaardigheidsontwikkeling Wetgewing 'n betroubare en goeie rekordsisteen wil opbou. Dit is ook belangrik vir 'n werkgewer om opleiding goed te dokumenteer aangesien 'n werkgewer weer 'n deel van die heffing vir opleiding kan terugeis van die onderskeie SETA's (Meyer *et al*, 2004:101). In die volgende hoofstuk dui die deelnemers van opleidingskursusse 'n duidelike leemte in hierdie area van die VKB se opleiding aan in die opsig dat baie leerders steeds nie erkenning in die vorm van dokumentasie gekry het vir hulle opleiding nie.

### **4.5 Risiko's en probleme met opleiding vir maatskappye en die staat**

#### *4.5.1 Hoër werkloosheid as gevolg van tegnologiese vooruitgang*

Opleiding hou in baie opsigte baie voordele vir die regering in, sowel as vir maatskappye en werknemers. Vir die regering omdat dit een van Suid-Afrika se grootste probleme oplos, naamlik werkloosheid. Vir maatskappye omdat personeel meer produktief is, en vir werknemers self omdat dit hulle verrek en meer geleenthede vir hulle moontlik maak. Daar is egter faktore in die proses van opleiding wat weer probleme of risiko's kan veroorsaak. Een van hierdie probleme is die feit dat opleiding in baie gevalle 'n vooruitgang in tegnologiese vaardighede bevorder. Tegnologiese vooruitgang opsig self is goed omdat dit Suid-Afrika meer mededingend maak, en terselfde tyd meer vaartbelyn. Tegnologiese vooruitgang en rekenarisering het ook in baie gevalle die vermindering van arbeid tot gevolg omdat baie handgedrewe sisteme gerekenariseer word en arbeid oortollig raak. Al sê mense dat ons in 'n nuwe fase van kapitalisme is, is hierdie verhaal van tegnologie, opleiding en werkloosheid eindlik 'n ou verhaal en het hierdie uitkrangeffek ongelukkig

'n baie groot uitwerking op die laag- en ongeskoolde werknemers wat as gevolg van tegnologiese vooruitgang hul werk verloor.

Soos reeds genoem is dit vir die VKB belangrik om op die voorgrond te wees in terme van hulle personeelontwikkeling en dat hulle vir hul personeel net die beste tegnologie gee om voor te bly. Die vermindering van arbeid as gevolg van beter tegnologie word aangedui uit die onderhoude: " In terme van ons grootte, was ons personeelsterkte in die hoofkantoor vyftien (15) jaar gelede omtrent duisend drie honderd (1 300) werknemers , ons is, sê die helfte minder in twaalf (12) jaar se tyd. VKB veranderings, ek dink ons het van 'n organisasie verander wat tien (10), vyftien (15) miljoen of twintig (20) miljoen rand wins gemaak het, na 'n organisasie wat redelik gereeld by die vyftig (50) of oor die vyftig (50) miljoen rand wins maak, ek dink ons is baie meer vaartbelyn. Verskillende stelsels en prosesse is in plek wat dit makliker maak en strategieë is ontwikkel.... dinge het verander, ek dink het positief verander. Minder mense, meer vaartbelyn, groter winste, groter insette. En dit gaan deels as gevolg van kundige mense werk."

Die realiteit is dat met vooruitgang, en om mededingend te kan wees as 'n organisasie, moet 'n mens tegnologies vorentoe beweeg. Beter tegnologie en beter stelsel het tot gevolg dat minder personeel benodig word, wat weer bydrae tot hoër werkloosheidsyfers en groter druk plaas op die regering. Dit is egter belangrik om huidige personeel te ontwikkel saam met die verandering van die organisasie.

#### *4.5.2 Hoër salarisverwagtinge en beter geleenthede*

Opleiding is belangrik vir maatskappye omrede werknemers blyk meer produktief te wees na opleiding. Die ironie hierin is dat dieselfde rede ook aangevoer kan word hoekom dit 'n risiko is om werknemers op te lei. Meer produktiewe en kundige mense mag soek na beter geleenthede of mag selfs hoër salarisse vereis. Een van die deelnemers van die onderhoude voel oor die verwagting van beter vergoeding dat "dit altyd so sal wees. Die uitdaging is dat die opleiding en die effektiwiteit en produktiwiteit daarna moet verhoog. As dit in korrelasie is, dan is dit nie verkeerd om beter te betaal nie, maar as mens oplei, en dit lei net tot verhoogte kostes sonder dat daar verhoogte uitsette is, veroorsaak dit 'n wanbalans, so die twee moet net in harmonie met mekaar groei". In hierdie

opsig moet mens altyd in gedagte hou dat daar 'n verhouding is tussen produktiwiteit en opleiding en dat opleiding selde onmiddellike resultate bring, maar dat daar ook middel- en langtermyn uitkomstes gekyk moet word wanneer vergoedingsisteme opgestel word.

Oor die bemagtiging van hul werknemers, selfs al hou dit die gevaar in dat werknemers sal soek na beter geleenthede, voel een van die deelnemers dat daar wegbeweeg moet word van die feit dat 'n permanente werknemer vir ewig by een werkgever gaan bly. Hy noem dat "mens 'n persoon moet gaan vat en hom absoluut ontwikkel, en terwyl hy daardie tyd by jou in diens is, moet hy kan waarde toevoeg. Mens moet aanvaar dat mens nie almal vir altyd kan behou nie, maar jy moet aanvaar dat jy in Suid-Afrika 'n verantwoordelikheid het in terme van die groter ontwikkelingsprentjie." Die deelnemer voel verder dat dit verkeerd sal wees om te dink jy lei net op vir jou eie behoeftes. Mens moet aanvaar dat jy in 'n besigheid is waar jy die geleentheid het om op te lei en ook die opleiding wat jy doen 'n bydra kan maak by ander besighede wat nie in dieselfde posisie is om daardie geleentheid te kan skep nie. Volgens die deelnemer kan die opleiding en ontwikkeling van personeel en van werknemers in Suid-Afrika nie net bly by "ek lei op en ek bou mense op nie", jy moet aanvaar jy gaan oplei, maar mense gaan ook 'n beter ekonomie realiseer waarby alle partye dan ook op die langtermyn gaan baat.

'n Ander deelnemer se opinie hieroor is ook grotendeels dieselfde. Volgens hom moet aanvaar word dat jy mense gaan verloor wat jy oplei, en hy het ook genoem dat in die onlangse verlede hulle drie (3) werknemers verloor het, selfs voor hulle die kursusse voltooi het. Die werknemers het almal vir baie groter salarisse geloop, maar die deelnemer het ook verder gesê dat sy gevoel is dat deur 'n persoon op te lei, jy op 'n manier sy lojaliteit koop. Hy voel dat: "As 'n persoon belangrik voel en belangrik geag voel, dan koop jy nogal lojaliteit. So ja, daar is altyd gevaar dat as jy mense oplei, gaan daar van hulle weggaan, maar dit is deel van die totale proses. Jy weet jy kan nie anders nie, so jy gaan altyd in 'n opleidingsproses wees."

In teenstelling met sy stelling oor lojaliteit stel Karen Janse van Rensburg (2004) 'n hipotese dat daar geen merkwaardige statistiese verskil is tussen die verskillende onderwysvlakke en hulle vlakke van organisatoriese verwante verbondenheid nie. Sy motiveer die denke daaragter dat daar botsende bewyse is in verband met onderwys en verbondenheidsvlak, waar sommige studies

bewys het dat onderwys indirek verband is aan verbondenheid, het ander gevind dat hierdie resultate nie konstant waar is nie.

#### **4.6 VKB bestuur se persepsies oor SEB**

Vir die sukses van 'n breë algemene swart ekonomiese bemagtigingsproses (SEB – Swart Ekonomiese Bemagtiging), hetsy in die landbousektor of enige ander sektore van die ekonomie, moet daar 'n sterk element van samewerking tussen die deelnemende partye bestaan (SA Graan, 2004). Samewerking is dus die sleutel vir SEB en daarom is dit belangrik om vas te stel wat die bestuur van die VKB se persepsies rondom die kwessie van SEB is, omdat die bestuur ook weer self boere is wat verandering in terme van SEB moet fasiliteer. Verder word opleiding opsigself ook gekoppel aan Swart Ekonomiese Bemagtiging om te verseker dat voorheen benadeelde groeperinge ontwikkel word.

Die vestiging van swart kommersiële boere op 'n volhoubare grondslag is noodsaaklik vir die voortgesette langtermyn sukses van landbou in die algemeen en landboubesighede in die besonder. Tot op datum was daar beperkte suksesse hiermee en word steeds na 'n werkbare model gesoek. Die betrokkenheid en mentorskap van bestaande kommersiële boere is noodsaaklik. VKB was instrumenteel in die oprigting van 'n finansiële dienste koöperasie vir werknemers en behartig die administrasie daarvan. VKB wil langs hierdie weg 'n bydrae lewer om lede van hierdie koöperasie tot billike kredietfasiliteite te bied. Die uiteindelijke doelwitte is om die dienste uit te brei en lidmaatskap te verbreed na die breër gemeenskap (VKB Jaarverslag, 2008).

Uit die onderhoude het dit ook na vore gekom dat die VKB nog relatief min vordering toon met twee van die BEE pilare wat handel oor eienaarskap en bestuursbeheer. Volgens 'n deelnemer is die probleem, wat eienaarskap aanbetref, dat hulle met die situasie sit waar lede ook eienaars is, en die VKB het nog baie min swart lede. Die rede daarvoor is dat dit nie so natuurlik is om daarin te vorder nie, omdat hulle byvoorbeeld nie net lede kan aansluit nie, lede moet vanself aansluit. Die ander leemte is in die area van bestuursbeheer, en alhoewel hul tans besig is om stelselmatig vordering te maak, is dit ook 'n moeilike ontwikkelingsarea omdat 'n persoon nie net in 'n

bestuursposisie ingedruk kan word nie, daar moet die nodige intervensies en ontwikkeling van 'n persoon plaasvind sodat hy/sy die druk van so 'n posisie effektief kan hanteer.

In terme van vaardighede ontwikkeling, word gevoel dat hulle as maatskappy baie naby aan volpunte kry op Swart Ekonomiese Bemagtiging. Op regstellende aksie het die punte egter geval, want die definisie daarvan het verander. Waar jy in die verlede op die middelvlakke punte gekry het op jou op jou telkaart, kry jy nie meer daarvoor punte nie. Dus, jou normaal toesighoudende poste het jy in die verlede goeie punte gekry wat jy huidiglik ook nie meer kry nie. Volgens 'n deelnemer is die organisasie ook besig om baie vordering te maak in terme van sosiale ontwikkeling, en volgens hom doen die organisasie baie goed.

In terme van voorkeurverkryging is daar gevoel dat die hele wetgewing daar rondom selfregulerend is omdat jy in die toekoms sal moet aankoop by 'n maatskappy of besigheid wat in lyn is met die SEB wetgewing. Mens moet dit egter met groot oordeel aan die dag lê, jy kan nie nou besigheid gaan doen omdat dit in terme van voorkeurverkryging korrek is nie. Dit skiet jou pryse die hoogte in, so daar moet 'n balans wees. Volgens die deelnemer is baie van die nasionale maatskappye waarmee hulle besigheid doen, redelik in lyn met die wetgewing wat van die VKB verg om ook meer in lyn te wees.

Die deelnemers se gevoel in die algemeen ten opsigte van SEB beleide is dat dit 'n noodsaaklikheid is. Volgens hulle is SEB beleide in die algemeen self-regulerende beleide, omdat jy jouself op 'n eiland sou sit as jy nie in hierdie aspekte vordering maak nie, en mense sal nie meer langer met jou besigheid doen nie. Volgens een van die deelnemers is SEB in Suid-Afrika 'n realiteit wat noodsaaklik was om dit te reguleer en in plek te kry, alhoewel dit nie die ideaal is nie.

Hy brei ook uit oor, wat hy voorsien, die uiteinde van SEB in Suid-Afrika sal wees: "Vaardigheidsontwikkeling sal ernstige mense na vore bring wat die ekonomie en die arbeidsmark op 'n meer natuurlike basis sal bring ten opsigte van groeperinge wat binne dit sit. So ek glo dat hierdie wetgewing ook mettertyd eintlik sal uitfasseer omdat baie van die goed op 'n natuurlike basis oor 'n langtermyn geskied, veral gegewe die vaardigheidstekort wat ons in ons land begin

beleef. So ek dink oor tien en vyftien jaar van nou af gaan dit verdwyn, want jou aanvraag gaan net van so aard wees dat jou geskoolde mense opgeneem gaan word in die professionele omgewing".

In hulle jaarverslag dui die VKB aan dat die langverwagte AgriSEB handves gefinaliseer is en dat hulle as direksie en bestuur alle verantwoordelikheid aanvaar in die verband, maar ook in die feit dat hulle lede van die nodige inligting ten opsigte van SEB sal voorsien. "Die vestiging van 'n sterk middelklas is 'n absolute voorvereiste vir 'n stabiele, volhoubare demokrasie en ekonomie. Die proses verg opofferings, stel groot uitdagings en het geen kitsoplossings nie" (VKB jaarverslag, 2008). Die VKB neem die verhouding tussen 'n sterk middelklas en 'n stabiele demokrasie en ekonomie as 'n uitkoms van SEB, maar 'n sterk middelklas en 'n stabiele demokrasie loop nie noodwendig hand-aan-hand nie, al mag dit uitkomstes van SEB wees.

Opsommend is daar moontlike gapings in die bestuursprent wat in hierdie hoofstuk waargeneem kan word. Opleiding sal 'n groter middelklas tot gevolg hê, maar is dit nie nog ver weg van 'n visie vir 'n sterk middelklas nie? Is hierdie vaag bestuurstaal oor 'potensiaal' en 'fondasies' regtig doeltreffend in opleiding wat mense oor die langtermyn beter vaardigheid en kennis gee? En praat mense werklik dieselfde taal wanneer hulle praat oor opleiding en vooruitsigte vir die toekoms? In die volgende hoofstuk sal in meer diepte gekyk word na hoe die VKB se werknemers opleiding ervaar, en om aan te sluit by die SEB, hoe voorheen benadeelde leerders opleiding ondervind en watter geleenthede dit hulle bied. In die volgende hoofstuk sal daar natuurlik ook ondersoek ingestel word of die persepsies van die bestuur en die werknemers ooreenstem om 'n deursigtige gevolgtrekking daaruit te kan aflei.

## **HOOFSTUK 5:**

### **Werknemers se persepsies en ervarings van opleiding**

#### **5.1 VKB werknemers se persepsies oor opleiding**

Hoofstuk 4, wat grootliks fokus op die voordele van opleiding vir werkgewers en organisasies, bring ons by die volgende aspek van opleiding - die werknemers. Watter voordele hou opleiding vir werknemers in? Opleiding kan die effek hê dat werknemers na opleiding 'n verwagting vir hoër vergoeding mag hê. Volgens studies gedoen deur Cahuc & Zydelberg (2001) mag die seleksie van die werknemers vir opleiding egter 'n effek op hoër salaris verwagtings hê, aangesien die mees effektiewe en produktiewe individue gekies word vir opleiding (2001:685). Goux en Maurin (2000) stel dit ook dat voortdurende opleiding binne 'n onderneming nie noodwendig na verhoogde vergoeding lei nie, maar dat dit wel die tydperk wat 'n werknemer in diens van die betrokke onderneming is, verleng (Cahuc *et al*, 2001:685). Watter voordele hou opleiding dus vir die werknemer in as dit nie noodwendig verhoogde vergoeding tot gevolg het nie? Opleiding en onderrig word vandag gesien as 'n persoon se grootste bate om aan die arbeidsmark te bied. Europese studies het bevind dat opleidingsprogramme oor die algemeen merkwaardige positiewe effekte het op die indiensnamepatrone van belanghebbendes (Cahuc *et al*, 2001:685).

Na aanleiding hiervan word daar meer spesifiek gekyk na die onderwerp van hierdie ondersoek, die VKB en watter effek opleiding op werknemers gehad het. Gegewe dat die werknemers 'n beperkte rol speel in die seleksieproses van kursuslede, maar steeds die opsie het om kursusse by te woon, sou 'n mens kon sê dat opleiding, soos aangebied deur maatskappye, 'n gegewe is waaroor werknemers nie veel van 'n sê het nie. As hierdie aspek ingedagte gehou word, kom ons terug na die effek van opleiding op werknemers self en sou 'n mens kon vra of opleiding gelei het na verwagting van verhoogde vergoeding of 'n groter lojaliteit teenoor die firma? Voel werknemers dat opleiding 'n positiewe effek sal hê op toekomstige indiensnamepatrone (sou hul besluit om nie meer vir die VKB te werk nie)? Hierdie is alles vrae waarna gekyk gaan word in die res van die hoofstuk om beter te verstaan watter voordeel werknemers uit opleiding verkry.



## 5.2 Positiewe Opleiding

Die opleiding wat in die VKB onderneem is, sal aan die hand van sommige van die uitkomstes vir opleiding, soos uiteengesit deur die regering se vaardigheidsontwikkelingswetgewing, geëvalueer word. Die VKB is baie aktief in die ontwikkeling van hulle werknemers, en streef daarna om in lyn te wees met die wetgewing. Die aanname is dus dat die bestuur se oogmerke in lyn is met die regering sin. By die nasionale vaardigheidsontwikkelingskonferensie is van die doelwitte van die vaardigheidsontwikkelingswetgewing met opleiding vir werknemers soos volg uiteen gesit (Department of labour; 2007:54-55).:

1. Om die kwaliteit van werkers se lewe te verbeter;
2. Om hul werksvooruitsigte te verbeter
3. Om hul arbeidsmobiliteit te verbeter
4. Om hul produktiwiteit te verbeter
5. Om self-indiensname te bevorder

### *5.2.1 Verbetering van lewenskwaliteit*

Wat is beter lewenskwaliteit? “Die Kwaliteit van lewe, wat belangrik geword het in sosiale navorsing sedert die 1970’s, is ‘n breë konsep die algemene welstand binne die samelewing beskryf. Die doel is om mense te bemagtig, so ver as moontlik, om hulle doelwitte te bereik en vir hulle self ‘n ideale leefstyl aan te kweek. In hierdie sin is die kwaliteit van lewe konsep veel meer as basiese lewens kondisie benadering, wat meer fokus op materiële hulpbronne wat beskikbaar is vir individue.” (Alber, Delhey, Keck & Nauenburg, 2004:1). In Europa se Fondasie vir die Verbetering van Leef- en Werksomstandighede se eerste lewenskwaliteit opname gebruik hulle ses kern areas as maatstaf vir hulle ondersoek, naamlik:

- indiensname
- ekonomiese bronne
- familie en huishoudings
- gemeenskapslewe en sosiale deelname
- gesondheid en mediese dienste

- en laastens *kennis, onderrig en opleiding* (Alber *et al*, 2004:1).

Opleiding word deur werknemers gesien as 'n verbetering in hul lewenskwaliteit. Uit die onderhoude is daar 'n konsensus oor die belang van onderrig en opleiding in die werkplek en sien alle deelnemers dit as belangrik. Deelnemers vind dit óf belangrik of baie belangrik en meeste noem dat onderwys belangrik is, omdat jy sonder dit "nêrens in die lewe sal kom nie". Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat onderwys belangrik is as jy iets in die lewe wil bereik, maar dat dit veral belangrik is in "die tyd waarin ons nou leef". Wat deelnemers verder as positief ervaar het was die aanbieders, en van die materiaal in die kursusse soos hoe om 'n begroting te doen en hoe om met jou geld te werk. Van die deelnemers het ook die feit dat hulle meer Engels en Afrikaans geleer het as positief gesien, omdat dit hulle kommunikasie met kliënte en kollegas verbeter.

Van die steekproef het sewe en twintig (27) gevoel dat die opleiding die kwaliteit van hul lewens verbeter het. Hul het gevoel dat opleiding "jou inspireer en jou aanmoedig." Party het gevoel dat hulle lewens beter is omdat hulle hoër poste aangebied is. Party voel so omdat hulle erkenning ontvang het vir die opleiding en maklik ander werk sal kry. Ander voel weer dat die kommunikasievaardighede wat aangeleer is hulle lewe in totaal verryk het en dat dit hulle gehelp het om met baie ander mense saam te kan werk. Party het gevoel dat dit gehelp het omdat hulle nou weet hoe om met geld te werk, wat hulle lewe sal verbeter. Een deelnemer het gevoel dat die kwaliteit van sy lewe verbeter is, omdat hy by die opleiding geleer het dat die VKB en die mense by die werk sy tweede familie is.

Uit die bogenoemde bevindings kan waargeneem word dat feitlik al ses (6) van die kriteria wat deur die fondasie uiteengesit is, uit die onderhoude na vore gekom het. Die verbetering van werknemers se lewenskwaliteit het voortgevloei uit die opleiding waar eerstens hul 'hoër poste aangebied word' wat dui op *indiensname*. Kommunikasievaardighede wat aangeleer is, dui op beter *gemeenskapslewe en sosiale deelname*. Werknemers wat gevoel het dat hul beter met hul geld kan werk na opleiding dui op die *ekonomiese bronne* wat groter groei sal toon na opleiding. En laastens word ook die *familie* aspek van verbetering in lewenskwaliteit waargeneem. Die onderhoude

bevestig dus dat opleiding dien dus as 'n goeie bron in die verbetering van werknemers se lewenskwaliteit.

### *5.2.2 Beter vooruitsigte*

Beter vooruitsigte sou impliseer dat deelnemers na die aangewese opleiding beter posisies of verhogings sou verwag. Beter vooruitsigte kan gesien word as 'n baie natuurlike menslike behoefte, omdat dit vir mens iets gee om voor te werk. Die vraag is egter of alle werknemers hoër verwagtinge sal hê na opleiding en of hul eenvoudig 'n salige aanvaarding het vir huidige omstandighede en geen vooruitsigte vir verhogings of verbetering in omstandighede het nie? Die vraag is aan werknemers gestel om vas te stel hoe hulle opleiding ervaar het en of hul reken dat beter salarisse verwag kan word na opleiding? Sou mens selfs so ver kon gaan om te verwag dat jy 'n beter posisie behoort te kry na opleiding?

Al die deelnemers voel dat hulle iets nuuts uit die opleiding geleer het en daarmee saam daar nuwe moontlikhede vir bevordering vir hulle sal wees. Vier en twintig (24) van die dertig (30) deelnemers voel dat die opleiding hulle in 'n beter posisie by die VKB plaas vir pos bevordering of salaris verhoging. Ses en twintig (26) van die deelnemers voel dat hierdie opleiding hulle in 'n beter posisie in die algemene arbeidsmark plaas en indien hul van werk sou verander, groter geleentheid vir hulle moontlik sou wees. Die meerderheid van die deelnemers (26) voel dat 'n mens opleiding definitief nodig het om bevorder te kan word en die meerderheid van die deelnemers (24) voel dat 'n mens sonder opleiding nie ver sal kom nie. Alle deelnemers het gevoel dat hulle verdere opleiding by die VKB sal wil ontvang as hulle die geleentheid gebied word. Hierdie dien as 'n bewys dat opleiding baie ambisie by werknemers ontsluit. Werknemers voel dat opleiding aan hulle beter posisies in hul huidige werk en ook in die algemene arbeidsmark besorg.

Daar kan wel melding gemaak word van die feit dat, alhoewel ses en twintig (26) van die deelnemers gevoel het dat hulle 'n beter posisie by die VKB sal kan kry ná opleiding, kon slegs ses (6) van die deelnemers aan 'n voorbeeld van mense dink wat in 'n beter posisie was nadat hulle opleiding ontvang het. Selfs al is 'n persoon deur iemand anders daarop gewys dat hy/sy 'n beter posisie ontvang het, sou die persoon self nie aan 'n voorbeeld kon dink of homself sien het as

iemand wat 'n beter posisie as gevolg van die opleiding ontvang het nie. Verklarings hiervoor kan wees dat werknemers 'n verhoging of 'n beter posisie kry wat nie in sy/haar raamwerk as bevredigend beskou word nie. 'n Ander verklaring kan wees dat hulle verwagting van 'n verhoging of bevordering na opleiding so groot is dat 'n kleiner verskil in hul huidige situasie nie waargeneem word nie. Daar word byvoorbeeld verwag om na 'n bestuursposisie geskuif te word.

'n Voorbeeld hiervan het voorgekom in een van die onderhoude waar daar onrealistiese verwagtinge was in terme van bevordering en salarisse. Een deelnemer het die behoefte bekend gemaak dat hy, na opleiding, verwag om hoofkantoor toe te skuif vir 'n bestuurspos, maar meer spesifiek in die menslike hulpbron departement. Volgens die deelnemer voel hy dat hy in hierdie afdeling baie beter diens kan lewer as waar hy tans is. Hierdie is 'n onrealistiese verwagting aangesien die deelnemer slegs NKR 1 opleiding ontvang het en volgens posvlakke kan 'n menslike hulpbronposisie slegs gevul word deur deelnemers met kwalifikasies gelykstaande aan NKR 6-8.

Hieruit word dus bevestig dat opleiding oor die algemeen die verwagting skep vir verhoging van salarisse of bevordering na 'n hoër pos. Alhoewel hierdie 'n klein steekproef en studie is, is dit moeilik om hierdie standpunt te veralgemeen, maar indien opleiding gedoen word is dit belangrik om dit duidelik aan werknemers te stel dat opleiding nie noodwendig verhoogde uitkomstes sal inhou nie. Dit kan wel verhoogde uitkomstes inhou vir die individu wat presteer en meer produktief is.

### *5.2.3 Arbeidsmobiliteit*

Arbeidsmobiliteit impliseer dat werknemers opgelei word om gereed te wees vir nuwe uitdagings, aanpasbaar en buigsaam is. Arbeidsmobiliteit as voordeel vir die werknemer impliseer dat werknemers hul beroep kan uitoefen waar ookal geleenthede hulself voordoën. Dit sou ook impliseer dat 'n werknemer met 'n hoë arbeidsmobiliteit maklik na nuwe poste kon beweeg, waar werknemers met 'n lae arbeidsmobiliteit heel waarskynlik ingeperk is tot een beroep of pos, weens 'n tekort aan vaardighede en kennis. Opleiding dien dus as 'n goeie basis om 'n persoon se arbeidsmobiliteit te verhoog. Hierdie word bevestig deur Andrew Myburg (2002) waar hy navorsing gedoen het oor arbeidsmobiliteit en vaardigheidsvlakke van Suid-Afrikaners wat emigreer

om hulle vaardighede in die buiteland aan te bied. Hy het gevind dat 45% professionele beroepe beklee, 15% bestuurders was en 33% formele kwalifikasies besit het (2002:6).

'n Ander sy van arbeidsmobiliteit mag ook wees dat dit dikwels mense in 'n "*casual labour*" situasie plaas, met ander woorde sonder enige werksekuriteit, omdat hulle buigsaam is en in enige pos, enige tyd gebruik kan word. In die geval van die VKB se werknemers waarmee onderhoude gedoen is, is hulle gewoonlik permanente werknemers, wat deur die VKB uitgewys is, om beter te kan funksioneer in hulle huidige werksituasie, of om te kan funksioneer in 'n nuwe of beter pos.

Uit die onderhoude beskryf 57% van die leerders opleiding as baie goed, 30% as goed en 13% het die opleiding as gemiddeld gesien in die lig dat dit hulle meer vryheid sou gee om in ander beroepe of poste aan te pas. Die deelnemers het die opleiding as baie goed en positief ervaar omdat hulle "baie geleer" het, weer "opgeskerp moes raak" en dit hulle "kennis verbreed het". Ander het weer baie sosiale vaardighede aangeleer en onder andere is daar geleer hoe "om as 'n span saam te werk", "hoe om met mense te werk en dit kalm te doen" en effektiewe "maniere van kommunikasie". Andere het bo en behalwe die lof vir hulle nuwe vaardighede van hulle goeie fasiliteerders melding gemaak - "ons teachers was baie goed". Dus het leerders uit hierdie opleiding verskillende belangrike elemente aangeleer om hulle buigsaam en aanpasbaar te maak vir werksomstandighede. Dit het hul kennis verbreed, verskeie maniere van kommunikasie aangeleer en hulle weer paraat gemaak om weer nuwe uitdagings in hul werk te kan aanvat.

#### *5.2.4 Verhoogde produktiwiteit*

Produktiwiteit is nie net vir maatskappye 'n gewenste uitkomst nie, maar verhoogde produktiwiteit help ook leerders om meer positief te voel oor hul beroep. Met persoonlike groei in gedagte vind deelnemers dit om verskeie redes belangrik. Die verskillende tema's wat belangrik vir deelnemers is, was onder andere kommunikasie en hoe om met die kliënte te werk (83%), hoe om met jou geld te werk (30%) en veiligheid by die werk (50%). Deelnemers word ook aangespoor deur die opleiding en voel dat hulle beter werk na opleiding.

Hieruit kan die gevolgtrekking gemaak word dat dit een van die aspekte van opleiding is wat baie positief ervaar is omdat werknemers wat geleerd is, dit op verskeie belangrike maniere kan aanwend. Uit hierdie antwoorde kan ook verder die afleiding gemaak word dat daar voor die opleiding 'n groot leemte in kommunikasie was en dat die mark waarmee hierdie mense werk, soos beskryf deur verskeie deelnemers, "moeilike boere" is. Meer as een deelnemer het die term "moeilike boere" gebruik en daar is aan die deelnemers gevra wat hiermee bedoel word. Een van die deelnemers het verduidelik dat van die boere somer sal kwaad word as jy nie verstaan wat hulle wil hê nie. 'n Ander deelnemer het gesê dat baie boere kwaad word as toerusting of implemente nie in voorraad is nie. Een deelnemer het dadelik terug gegaan op sy stelling dat daar "moeilike boere" is, en het gese: "nee, ek grap somer, alle boere is darem nie moeilik nie".

Hierdie stelling is ook by verskillende takke gemaak, dus kan daar afgelei word dat die VKB in behoeftebepaling gevind het dat een van kliënte se frustrasies swak kommunikasievaardighede van personeel is. Kommunikasie is dus aangespreek in die onderskeie kursusse en uit die onderhoude waar dit voorgekom het, word bevestig dat die kommunikasie in die kursusse die deelnemers geleer het om beter te werk met kliënte. Dit het ook na vore gekom dat dit belangrik was vir die leerders om van die kultuur van die VKB te leer in hierdie kursusse. Een van die deelnemers het ook genoem dat dit neerkom op die idee van "changing oneself" om 'n beter diens te kan lewer aan kliënte.

Opleiding was nie alleenlik positief en verrykend nie, maar het ook tot gevolg gehad dat werknemers tot 'n mate meer bemagtig gevoel het. Opleiding het hulle selfvertroue gegee om beter besluite te neem in elke dag se werk en volgens een deelnemer, was hulle altyd vertrouwd om keuses te neem, daar was egter nooit die sekerheid of hulle keuses reg of verkeerd was nie. So ook het agt en twintig (28) van die deelnemers gevoel dat opleiding gehelp het om beter keuses in hulle werk te maak en dus meer produktief te wees.

### *5.2.5 Selfindiensname*

Die uitkoms dat 'n werknemer selfvertroue het om sy eie onderneming te stig is 'n belangrike uitkoms om deur opleiding te behaal. Hierdie uitkoms is voordelig vir Suid-Afrika as 'n geheel

omdat dit weer op sy beurt sal lei na werkskepping vir werklose individue. Dit speel ook 'n rol in die welvaart van die Suid-Afrikaanse ekonomie. Informele besighede is een van Suid-Afrika se grootse ekonomiese sektore en daarom is dit belangrik vir die regering om self-indiensname as 'n uitkoms van opleiding te hê. Opleiding moet poog om aan werknemers die basiese beginsels van besigheid te leer, soos finansiering en begrotings. Uit die onderhoude was vyf en twintig (25) van die dertig (30) deelnemers selfversekerd dat dit moontlik sou wees om hulle eie besighede te kan begin as gevolg van die opleiding. Een deelnemer het aangedui dat hy, behalwe sy werk by die VKB, reeds twee van sy eie besighede besit, 'n "tuck shop" en hy verkoop ook klere.

Deelnemers wat getwyfel het oor die feit of hulle eie besigheid 'n sukses sou wees, se enigste probleem was dat hulle nie geld het om 'n besigheid te kan begin nie. Uit die dertig (30) onderhoude was daar slegs een (1) deelnemer wat genoem het dat hy uitkyk vir ander werk of dat hy sy CV uitstuur. Alhoewel die deelnemer baie lojaal voel teenoor die VKB, besef die deelnemer die geleentheid wat die kursusse hom gebied het en die een aanbod wat die deelnemer gekry het vir ander werk het vir hom aanbeveel om eers die huidige kursus te voltooi voordat hulle vir hom in diens sou neem.

Uit die bestuur se oogpunt is hulle bewus daarvan dat om 'n persoon te bemagtig met onderrig en opleiding, jy hom/haar kan verloor deur beter aanbiedinge, maar dit is ook die uitgangspunt dat om iemand te bemagtig met onderrig en opleiding jy sy/haar lojaliteit kan koop. Die VKB as maatskappy voel ook 'n verantwoordlikheid om 'n bydrae te lewer vir die breër ontwikkeling in Suid-Afrika.

### **5.3 Die belangrike negatiewe aspekte**

Ongelukkig is alle aspekte van 'n mens se werk nie altyd positief en verrykend nie en uit die onderhoude het verskeie punte na vore gekom. Die belangrike negatiewe aspekte van die opleiding wat na vore gekom het, is dat baie van die deelnemers wat die kursusse voltooi het nog geen formele erkenning daarvoor gekry het nie. Met ander woorde daar is baie van die sertifikate wat nog nooit aan die deelnemers oorhandig is nie. Een deelnemer het gesê dat hulle die kursus omtrent twee (2) jaar gelede gedoen het en hy weet dat daar 'n klomp van hulle is wat nog steeds nie hulle

sertifikate gekry het nie. Deelnemers voel ook dat dit vir hul moeilik sou wees om sonder dokumentasie aansoek te doen vir ander werk of beter poste. Alhoewel deelnemers nie noodwendig dokumentasie nodig het om ander werk te soek nie, is dit tog belangrik dat hulle formele erkenning ontvang, omdat dit gepaard gaan met 'n mate van trots en waardering. Een deelnemer het sy trots uitgespreek oor die sertifikaat wat hy ontvang het en dat sy vrou dit by die huis in 'n raam gesit en opgehang het.

Soos aangedui in hoofstuk 4, het dit uit die onderhoude met die deelnemers na vore gekom dat die taal waarin die kursusse aangebied was nie noodwendig die aangewese taal vir al die deelnemers was nie. Baie van die swart deelnemers het gesê dat hulle nie alles verstaan het nie, en een deelnemer het 'n voorstel gemaak dat dit beter sou wees om 'n swart aanbieder te kry om die kursus in hulle taal (Sotho) aan te bied. Alhoewel daar deur die bestuur aangedui is dat hul nie skroom om van die VKB se amptelike taal af te wyk nie, blyk dit dat kursusse nie in Sotho aangebied word nie. Hierdie faktor kan wel ook voordelig wees vir leerders aangesien dit hulle forseer om meer gemaklik te raak met 'n tweede of derde taal. Dit sal ook kommunikasie met kliënte verbeter en hulle beter toerus in die werksituasie. Die ideaal sou wees om laer vlakke opleiding tweetalig of net in Sotho aan te bied, maar opleiding op hoër vlakke, byvoorbeeld NKR 3 & 4, sou leerders dwing om meertalig te word.

Ander negatiewe opmerkings wat deur onderskeie deelnemers aangeraak is, is onder andere dat die opleiding "bietjie opmekaar gedruk" was. Een van die vroue het opgemerk dat dit vir haar 'n bietjie moeilik was omdat sy 'n huisgesin het, en sy die huiswerk en die hele huishouding moet hanteer, dan kry 'n mens nie altyd tyd vir voorbereiding en take nie. Een van die ouer deelnemers dink weer dat die opleiding moeilik was omdat hulle "ouer mense is... (en) nie meer jonk nie". Deelnemers word almal aan dieselfde kriteria gemeet, en fasiliteerders en maatskappye besef nie altyd dat daar verskeie eksterne faktore is wat 'n rol speel in die sukses of mislukking van kursusse nie. Aangesien kursusse in die werksomgewing aangebied word en daar van werknemers verwag word om sekere kursusse by te woon, sou 'n mens verwag dat daar in ag geneem sal word dat alle werknemers nie dieselfde toegang tot hulpbronne tuis het om 'n sukses van kursusse te maak nie. Dit het wel uit die onderhoud met die bestuur na vore gekom dat hulle besef dat almal nie altyd gelyke geleenthede het om hulleself te bevorder nie, en dat dit moeilik is om 'n meganisme in plek te stel vir versagende



omstandighede. As daar egter krities hierna gekyk word, hang dit steeds van die individu af of hy/sy 'n sukses van die kursusse te maak, ongeag struikelblokke.

Verdere kritiek deur een van die deelnemers was dat baie van die studente nie baie ernstig was in die opleiding nie, en dat hulle nie altyd hulle beste gegee het nie. In hierdie geval was dit 'n ouer deelnemer wat gevoel het dat van die jonger kursusgangers nie altyd die erns en belang van opleiding verstaan nie. Op verdere navraag het die deelnemer ook die kursusse as moeilik ervaar en dit kan ook 'n aanduiding wees vir 'n deel van sy frustrasie. 'n Verdere punt van kommer was gelik deur een deelnemer wat gevoel het dat jy geleer word om met mense op die vloer in die werksplek te werk, maar dat jy nie die kans het om fisies met mense te werk nie. Of jy leer iets wat jy in die kantoor kan gebruik, maar dat jou posisie in die VKB jou nooit die kans gun om fisies met al die aspekte wat in die kursus aangeleer is, te werk nie.

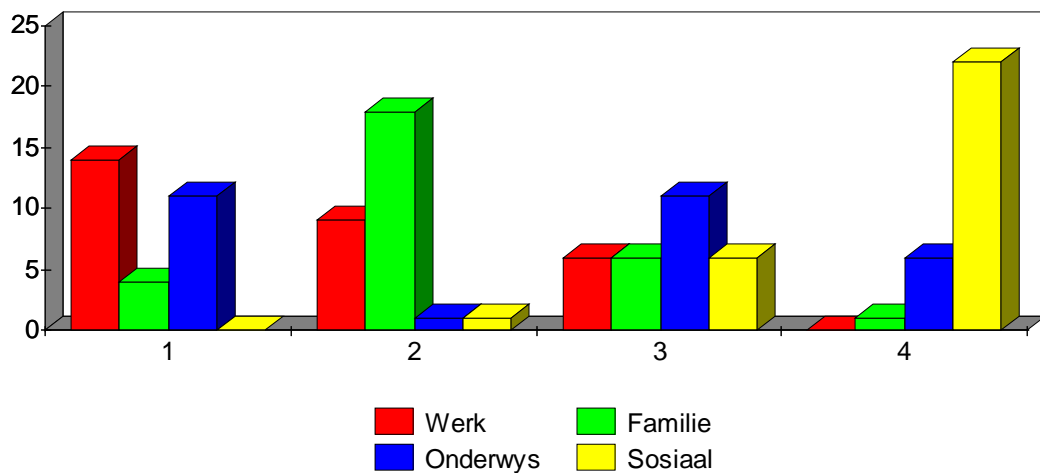
Laastens was daar deur meer as een deelnemer die voorstel gemaak dat al die mense in die maatskappy opleiding moet ontvang. Die rede hiervoor is eenvoudig - opleiding gee aan hulle meer kennis om take meer effektief te kan verrig, wat nie altyd met ope arms deur kollegas ontvang word nie. Daar word soms deur die deelnemers wat kursusse bywoon gevoel dat die werknemers wat nie kursusse bywoon nie, nie altyd die kennis wat hulle by die kursusse kry wil aanvaar as reg nie. Die voorstel is dus gemaak dat al die mense opleiding moet ontvang, "want VKB gaan vorentoe en die mense ook". Dit is 'n goeie idee, maar in realiteit weet ons dat opleiding duur is en dat nie almal erns sal maak met opleiding nie. Dit is egter 'n wesenlike probleem dat deelnemers wat opleiding ontvang nie altyd verwelkom word deur kollegas wat nie opleiding ontvang het nie. Een deelnemer het ook die kommer uitgespreek dat sy bestuurder op hom neersien sedert hy opleiding ontvang het. Hy neem tans deel aan die leierskapskursus, maar dat dit nie meer vir hom die moeite werd voel nie, omdat sy bestuurder hom openlik voor sy kollegas verkleineer omdat hy "hans" is vandat hy terug is van sy kursus af.

## 5.4 Werkers se menings oor die VKB en oor hul werk

### 5.4.1 *Positiewe werkverhoudings*

Al die deelnemers vind hulle werk uiters belangrik, die grootste rede hiervoor is omdat dit vir hulle finansiële sekuriteit gee, omdat hulle hul werk gelykstel aan inkomste en die mag om iets daarmee te bekom. Van die deelnemers vind werk ook belangrik omdat dit hulle definieer. Daar word byvoorbeeld gevoel dat hulle sonder hulle werk eintlik niks is nie. Werk maak dus van hulle 'n "iemand". Een deelnemer het selfs gesê dat sy werk vir hom aansien in die gemeenskap gee. As werk 'n mens definieer en 'n persoon is nie gelukkig in sy of haar werk nie, sou 'n mens kon aflei dat 'n persoon ook nie gelukkig is in sy/haar omstandighede nie.

Na aanleiding van wat geleer is uit die belangrikheid van onderrig en die waarde wat mense aan hulle werk heg, is deelnemers gevra om onderrig, hulle werk, familie en sosiale lewe te rangskik in volgorde van belang. Uit die onderste grafiek kan waargeneem word dat wanneer die deelnemers moes kies tussen werk (dit wat hulle definieer) en onderwys (dit wat hulle êrens in die lewe sou bring) het die meerderheid deelnemers hulle werk as die belangrikste gesien. Wat vreemd is hiervan is dat die aanname sou wees dat onderwys die tweede belangrikste item op die lys sou wees, maar baie meer deelnemers sien hulle familie as die tweede belangrikste deel van hulle lewe. Niemand het gesê dat 'n sosiale lewe die belangrikste deel van hulle lewe is nie. Een deelnemer wat sy sosiale lewe as die tweede belangrikste gevind het, het aangevoer dat die rede hiervoor is omdat sy sosiale lewe vir hom bestaan uit die kerk en sy geloof. Daar is wel die moontlikheid dat hierdie antwoorde beïnvloed is deur die feit dat onderhoude in werkstyd plaasgevind het, of dat die navorsing beïnvloed is deur die posisie van die navorser. Dit is tog belangrik dat werknemers soveel klem lê op die belang van hulle werk en daar kan gespekuleer word dat dit is weens Suid-Afrika se groot werkloosheid.



1. Belangrikste item
2. Tweede belangrikste item
3. Derde belangrikste item
4. Mins belangrike item

Die deelnemers voel oor die algemeen baie lojaal teenoor die VKB, omdat die VKB vir baie van hulle kanse en geleenthede gegee het, nie net toe hulle begin werk het nie, maar ook toe hulle reeds by die VKB gewerk het om hulle potensiaal verder te ontwikkel. Van die opmerklikste kommentaar was:

- "Jy weet as jy elke dag jou deel doen gaan hulle volgens jou prestasie, hulle sal na jou kyk, ek meen"
- "Ek dink ek is baie lojaal, jou spoed word maar partykeer gebreek deur omstandighede, deur goed wat binne die organisasie gebeur waarmee jy nie gelukkig is nie, maar ja, ek het nie juis veel probleme nie"
- "Ja ek hou baie, hy is belangrike ding vir my. Ek weet die dinge wat ek nie geweet nie, education kry, VKB gee geld vir my familie, hulle gee, die sekuriteit, ek kan kos kry, goete alles"
- "VKB, ek vat hom soos, kan ek se, soos my pa en ma"
- "It's very important, because now I can do whatever I like, ..., But they make me somebody in life, and now people recognize me for what I am, because of VKB, I like VKB"

Hieruit kan ook afgelei word dat die VKB op 'n manier persoonlik moeite maak met hulle werknemers en hulle laat belangrik voel. Soos een deelnemer dit gestel het, word daar gevoel dat die VKB regtig moeite doen met 'n mens, en dat jy vir die VKB nie net 'n nommer is nie. Dit is ook voordelig dat die VKB, alhoewel dit 'n groot maatskappy is, opgedeel is in kleiner eenhede of takke waar 'n bestuurder aangestel is oor 'n klein hoeveelheid werknemers. Dit is dus makliker om seker te maak dat daar na werknemers op alle vlakke omgesien word en dat daar na die behoeftes van werknemers omgesien word. Positiewe werksverhoudings toon ook, soos aangedui, dat produktiwiteit verhoog wat as 'n uitkoms gestel is.

#### *5.4.2 Negatiewe werkverhoudings*

##### *5.4.2.1 Salarisse*

'n Probleem wat meer as eenkeer na vore gekom het, is werknemers se gevoel en persepsie oor hulle salarisse. Verskeie werknemers het openlik hieroor gepraat. Uit die onderhoude het dit ook voorgekom dat dit nie net die salarisse opsigself is wat problematies is nie, maar die metode van verhogings en promosie. Een deelnemer het sy kommer uitgespreek dat iemand wat al twintig (20) jaar vir die VKB werk mos baie meer moet verdien as iemand wat nuut aangestel word in dieselfde posisie, en dat dit in daardie opsig nie altyd die geval is nie. Een deelnemer het ook so ver gegaan om te sê dat die VKB se salarisse nie markverwant is nie, terwyl 'n ander deelnemer genoem dat die salarisse min is en die byvoordele goed, maar dat voordele nie kos op die tafel sit nie.

Ander deelnemers het oor hul salarisse gesê dat, alhoewel dit bietjie hoër kan wees, 'n mens seker nooit tevrede kan wees met wat jy verdien nie. Een deelnemer stel dit so: "Hulle (VKB) kyk goed na hulle werkers. Ek weet nie regtig oor die betaling, jy weet mos geld is alles, jy weet mos hulle kan vir jou baie gee en dit is nog steeds te min". Dus kan die afleiding gemaak word dat die probleem oor salarisse 'n persepsieprobleem is, of dat werknemers wat hieroor kla, dalk net nie gelukkig is in hulle werk of hulle omstandighede nie. Hierdie probleem is terugneem na die bestuur en een bestuurder het die opmerking gemaak dat die VKB in 'n moeilike situasie is aangesien 'n mens met 'n deel van jou arbeidsmag sit wat al vir baie jare by jou werk, maar nie dieselfde opleiding besit en op dieselfde vlak is as werknemers wat jy kan aanstel wat reeds die nodige opleiding en vaardighede besit nie. Dit is dus moeilik om 'n balans te kry en die nodige intervensies

daar te stel sodat werknemers in jou diens voortdurend paraat bly om aan te pas by veranderende omstandighede.

#### 5.4.2.2 *Bestuur*

Daar is ook in die onderhoude opmerkings gemaak oor sekere takke se bestuurders. In een geval het dit voorgekom (soos reeds genoem) dat 'n deelnemer voel dat sy bestuurder bedreig voel deur die opleiding wat hy ontvang het. Die bestuurder voel veral bedreig deur die onlangse leierskursus wat die deelnemer bygewoon het en skroom nie om die werknemer te verkleineer voor kollegas nie. Verder was dit opmerklik dat mense se gesindheid teenoor hulle werk en hulle kollegas verskil van tak tot tak. Of dit die bestuur van die tak is wat die verskil maak in die moraal van die werkers is onseker. Dit was wel opmerklik dat, maak nie saak met wie jy 'n gesprek in 'n sekere tak sou hê nie, man of vrou, blank of nie-blank, daar is 'n deurlopende mate van ontevredenheid, terwyl daar in 'n ander tak geen probleme onder werkers was nie.

Verdere probleme wat voorgekom het is die feit dat vroue voel dat hulle nie soveel geleenthede gebied word as mans in hierdie sektor nie. Alhoewel daar met baie min vrouens onderhoude gevoer is, was daar onder vroue in verskillende takke 'n gemeenskaplike gevoel van 'n glasplafon wat hulle inperk omdat hulle vroue is. Redes wat aangevoer is in hierdie opsig was dat sommige vroue al baie lank in dieselfde posisies is, en reeds alle opleiding ontvang het, terwyl mans, wat minder opleiding as hulle het, poste kry waarvoor hul aansoek gedoen het. Een van die ander vroue het weer gemeld dat sy dit soms moeilik vind om in 'n mans-gedomineerde bedryf te werk omdat van die kliënte (wat meestal wit mans is), nie haar raad volg nie, net om dieselfde raad by een van haar manlike kollegas te kry.

Laastens is dit belangrik om melding te maak van werknemers se belang in die landbou. 80% van die respondante werk vir die VKB omdat hulle belangstel in die landbousektor en graag 'n bydra daaraan wil lewer. Van die bogenoemde 80% is 54% van die werknemers se enigste keuse dat hulle belangstel in die landbou, die res van die 46% werk vir die VKB omdat dit die enigste, grootste werkgewer in die omgewing is en omdat dit die enigste werk is wat hulle kon kry. 46% van die deelnemers het dus eers 'n liefde vir die landbou ontwikkel nadat hul by die VKB begin werk het.

## 5.5 Samevatting

Werknemers wat deelgeneem het aan die opname het met groot lof van opleiding gepraat. Uit al die onderhoude en kommentaar van al die verskillende deelnemers was daar slegs een deelnemer wat 'n totale negatiewe gevoel teenoor opleiding as sodanig gehad het. Deelnemers vind opleiding baie belangrik omdat dit hulle êrens in die lewe kan bring, dit hulle nuwe maniere van kommunikasie aanleer en omdat dit hulle leer om met hul finansies te werk.

Werknemers wat deelgeneem het aan die opname is oor die algemeen baie tevrede met hul huidige werkgever. Ten spyte van probleme, soos salarisse, taal in opleiding, bestuurders en vroue se gevoel dat hul teen 'n glasplafon werk, is die meerderheid werknemers tevrede met die VKB en waardeer hulle wat die VKB vir hulle doen. Hier kan 'n mens ook waarneem dat die VKB nie bloot 'n werkgever is wat net bekommerd is oor hulle omset nie, maar dat hulle na werknemers omsien en hulle bystaan waar dit moontlik is. Een deelnemer het genoem dat hy vir die VKB voel soos vir sy ma en pa, waar hy die VKB gelykstel aan familie, aan die vaderfiguur wat na sy kinders omsien. Van die werkers noem ook dat die VKB vir hulle help met klere, met doktersafsprake en vir hulle geld leen.

'n Vraag vir verdere ondersoek kan wees of werkers nogsteeds gelukkig en positief oor opleiding sou voel as hulle baie ongelukkig was met VKB as werkgever. Die korttermyn uitkomstes van opleiding mag beter posisies of salarisse inhou. Langtermyn uitkomstes van opleiding bly die feit dat opleiding nooit van jou ontnem kan word nie en dat elke opleiding wat onderneem word 'n basis verskaf vir beter kennis en produktiwiteit in die werksplek. Die langtermyn uitkomstes, mag dus verskeie beter posisies of verhogings inhou. Die onderhoude het ook bewys dat werknemers beter posisies as 'n beter beloning sien as 'n verhoging in salarisse, aangesien verskeie werknemers die aspirasies gehad het om na opleiding in beter poste in te beweeg. Werknemers se siening in terme van opleiding verskil in 'n mate van die bestuur in die sin dat werknemers oor die algemeen die verwagting het dat dit gepaard sal gaan met hoër salarisse of beter poste, waar bestuur glo dat dit gepaard sal gaan met beter salarisse as produktiwiteit ook toeneem. Oor opleiding kan gesê word dat dit noodsaaklik is vir maatskappye om in opleiding te belê, selfs al verloor hulle een of twee werknemers deur hulle op te lei.

## **HOOFSTUK 6:**

### **Gevolgtrekkings en aanbevelings**

#### **6.1 Samevattende opmerkings oor navorsing**

Hoofstuk 4 en 5 kyk na die verskillende persepsies van die werknemers en werkgewers. In beide hierdie gevalle was dit opmerklik dat daar 'n oorwegend positiewe gevoel is in terme van opleiding en die ontwikkeling van werkers. Behalwe vir 'n positiewe gevoel in terme van opleiding is daar ook goeie verhoudings tussen werkers en bestuur. Hierdie is in teenstelling binne die konteks van die geskiedkundige rassestryd, soos uiteengesit in Hoofstuk 1 en 2. Die geskiedenis van arbeid in die landbou van die Vrystaat verskaf 'n basis vir werkplekke met groot rasseverskille en swak opleiding wat gelei het tot die huidige probleme met vaardigheidsvlakke. Tog, wat interessant is, was die manier hoe bestuur oor die algemeen positief reageer op die regerings beleide en initiatiewe wat betref opleiding. Dalk is die rede hiervoor dat die maatskappye dringend werkers benodig met voldoende vaardigheidsvlakke as hulle oor die langtermyn wil oorleef. Opleiding is dus belangrik om historiese ongelykheid te oorkom.

##### *6.1.1 Bestuur*

Die navorsing het bevind dat werkgewers voel dat opleidingsinisiatiewe noodsaaklik is om Suid-Afrika se werkers paraat te maak en op te lei vir die werksmag, selfs al sou dit beteken dat dit nie vir jou eie werksmag wees nie. Die bestuur van die VKB voel dat werkers die potensiaal het om opgelei te word en dat die geleenthede en intervensies van so aard moet wees dat werkers voortdurend kan bybly met nuwe tegnologiese ontwikkelinge. Hul voel egter dat werkers 'n agterstand het in kommunikasie en blameer onsuksesvolle kursusgangers se tekortkominge op die agterstand in taal wat meeste van die werkers het, aangesien die meeste slegs Sotho kan praat. Die kwessie van swak taalvaardighede en die impak wat dit het op werksverhoudings word ook aangedui uit die onderhoude met die werknemers. Kommunikasie vaardighede was deur verskeie werknemers genoem as 'n belangrike uitkomst van opleiding, omdat die nie net werksverhoudinge verbeter nie, maar ook verhoudinge en diens aan kliënte.

In die samestelling van 'n kurrikulum en die bydraes wat rolspelers het in opleiding, speel die regering en wetgewing 'n belangrike rol in opleiding. Die VKB voel dat dit belangrik is om in lyn te wees met die regering se voorvereistes omdat dit ook voordelig is vir die werknemer in die sin dat 'n werknemer nasionale erkenning kry vir opleiding wat geslaag word. Wanneer die VKB te werk gaan met die seleksie van die gepaste werknemers vir kursusse is dit vir hulle belangrik om werknemers te kies wat belanstelling, aanleg en potensiaal toon omdat die seleksie van die kursusganger 'n belangrike rol speel in die sukseskoers van die kursusse. Dit is verder vir die VKB belangrik om werknemers te kies wat nie te oud is nie, alhoewel daar uit die onderhoude met die werknemers waargeneem is dat daar wel 'n redelike hoeveelheid werknemers tussen die ouderdom van 40 en 50 gekies is vir kursusse. Volgens die VKB het werknemers 'n keuse of hulle wil deelneem aan kursusse, maar sou 'n werknemer besluit om nie aan opleiding deel te neem nie, het so 'n persoon ook die moontlikheid om te stagneer in 'n pos, wat homself benadeel en ook op so manier self uit die maatskappy werk.

Kursusse word ook noukerig beplan deur wetenskaplike behoeftebepaling om seker te maak dat opleiding geskied en dat aan die behoefte van die bestuur voldoen is om leemtes te vul en werkers beter toe te rus in hul afdelings. Vir die ontwikkeling van die opleidingskurrikulum is dit vir die bestuur belangrik om te fokus op hulle tegnologiese vooruitgang om mededingend te bly binne die landbousektor. Die bestuur glo ook dat hulle werknemers die vermoëns het om opleiding te slaag, maar dat daar soms baie emosionele druk op werknemers is, omdat hulle weet dat bestuur maklik matrikulante in diens kan neem wat reeds bepaalde vakke het en pas binne die profiel van 'n pos. Die evaluasie van die kursusse en ook die erkennig wat aan werknemers gegee word is wel egter een van die meer “gryser” areas (soos aangedui uit die onderhoude). Evaluasie is moeilik aangesien 'n persoon die werk wat aangeleer is, moet gaan toepas, maar hierdie is 'n gryser area, omdat mens nie regtig ná 'n kursus oor leierskap iets soos leierskap kan gaan toets nie. Erkenning is deur die werknemers gedui as een van die grootste leemte areas in die opleiding, aangesien baie kursusgangers nog geen formele erkenning ontvang het vir opleiding nie.

Die bestuur is ook ten volle bewus dat opleiding gepaard kan gaan met verwagtings vir beter salarisse en beter poste, maar voel dat hierdie aspekte met die verhoogde uitsette gepaard moet gaan. Hulle is ook bewus daarvan dat werknemers wat opleiding ontvang het beter geleenthede in die



arbeidsmark het, aangesien hul reeds in die verlede werknemers op hierdie manier verloor het. Die uitgangspunt bly steeds vir die bestuur dat mens 'n verantwoordelikheid het om opleiding te doen, nie net vir jou maatskappy nie, maar ook vir die groter ontwikkelingsprentjie van Suid-Afrika.

### *6.1.2 Werknemers*

Aan die kant van die werknemers was dit opmerklik dat werknemers groot waardering het vir opleiding. Werknemers, veral op laer vlakke van die NKR opleiding, het gevind dat opleiding in meer as een opsig vir hulle waardevol was. Werknemers voel dat die kwaliteit van hulle lewens verbeter het ná opleiding omdat hulle geleer het hoe om met geld te werk, hulle beter maniere van kommunikasie aangeleer het (wat werksverhoudinge verbeter) en omdat kollegas en die VKB vir hulle voel soos familie. Werknemers wat hoër vlakke van NKR opleiding onderneem het, het gevoel dat opleiding eenvoudige dinge was, soos opstelle skryf en wiskunde. Behalwe hiervoor het leerders wel gevoel dat sonder opleiding dit nie vir hul moontlik sou wees om te vorder in die VKB nie, en leerders het gevoel dat met opleiding hul beter daaraan toe is om hul eie besighede te begin. Met die bogenoemde in gedagte, kon leerders selde aan voorbeelde dink van werknemers wat beter poste of geleenthede ontvang het ná opleiding. Opleiding stel dus 'n idee aan werknemers dat dit hulle huidige werksituasie sal verbeter, maar uit die onderhoude is dit duidelik dat dit nie noodwendig die geval is nie. Werknemers wat opleiding onderneem het, dink ook dat dit makliker sal wees om werk te kry binne die breër arbeidsmark. Hulle glo ook dat opleiding hulle gehelp het om beter besluite by die werk te neem, wat dit vir hulle makliker maak om in poste te presteer.

Wat leerders oor die algemeen moeilik gevind het in kursusse was die feit dat kursusse nie in hulle moedertale aangebied was nie en dat kursusse veeleisend was in die sin dat werknemers ook na ure aan kursusmateriaal moes werk om 'n sukses daarvan te maak. Die onderhoude met die werknemers het ook gedui daarop dat daar nie groot ongelukkighede en probleme is met die maatskappy as 'n geheel nie, alhoewel daar enkele opmerkings van ontevredenheid was. Salarisse en die verhoging van salarisse is een van die belangrikste probleme wat werknemers met die VKB het, en daar is selfs gesê dat salarisse nie markverwant is nie. Die politiek en probleme wat opleidingskursusse in die werksplek bring is ook 'n aspek vir verdere ondersoek. Dit is na aanleiding van kommentaar

deur van die werknemers dat bestuurders en kollegas nie nuwe kennis en vaardighede wat by kursusse aangeleer is met ope arms ontvang nie.

Werknemers vind hulle werk by die VKB as 'n baie belangrike bate. Werknemers voel dat die VKB vir hulle soos 'n 'familie' is en hulle werk by die VKB is vir die meeste van die deelnemers belangriker as hul familie, onderwys en sosiale lewens.

## **6.2 Opleiding en die erfenis van die verlede**

Hierdie studie het beoog om meer in diepte te kyk na die leemte in die arbeidsmark van opgeleide werknemers, maar ook waarom daar 'n groot aanbod is van werkers. Die sleutel hierin is aangedui dat daar 'n groot tekort is aan vaardige werknemers om aan te pas by die huidige arbeidsmark. Daar is dus gekyk na die inisiatiewe wat deur die regering ingestel is om 'n beter aanbod van opgeleide werknemers te verskaf. Die fokusarea van die studie, die Vrystaatse platteland het die geleentheid gegun om die historiese agtergrond te bestudeer van hoe die plattelandse arbeid van plase af beweeg het as gevolg van 'n tekort aan geleenthede. Werkers het hulle gevestig in die stede en in nabygeleë dorpe, maar het steeds 'n leemte in hul onderrig en opleiding getoon omdat swak geleenthede vir opleiding en onderrig op plase bestaan. Maatskappye word dus tot 'n mate geforseer om opleiding te implementeer, nie net deur die regering se wetgewing nie, maar ook om voorentoe te beweeg. Opleiding is dus in die verlede gedoen, maar soos uit die onderhoude aangedui, is opleiding baie meer doelgerig en word opleiding hedendaags nasionaal erken, wat geleenthede vir die werknemer verbreed.

Werknemers wat beweeg het van plase na dorpe en stede vir beter geleenthede het 'n verdere groot leemte gelaat in die Vrystaatse platteland. Boere het in baie gevalle steeds 'n baie groot poel ongeletterde plaasarbeiders en die regerings se plaasskoolsisteem laat veel te wense oor vir plattelandse bewoners. Boere benodig egter meer geskoolde werknemers om aan te pas by tegnologiese vooruitgang en meganisasie en hulle besit nie altyd die kapitaal om werknemers self op te lei nie. Vir boere om hulle plaasmag op te lei, kan vir hulle ook 'n groter gevaar inhou omdat die risiko om werknemers te verloor aan beter geleenthede op dorpe en stede die aantal hulp beskikbaar selfs verder verminder.

Die historiese oorsig dui ook dat ons in Suid-Afrika 'n gekompliseerde geskiedenis het, wat ongelyke ontwikkeling oor rassegroepe tot gevolg gehad het. Dit wys ook hoe die VKB hom gevestig het as die wyd verspreide koöperasie wat dit tans is. Die VKB bly dus 'n groot werkgewer in die Vrystaatse platteland en daarom was sienings van die VKB in terme van opleiding 'n belangrike element om in gedagte te hou in die onderhoude. Die historiese rassestryd is steeds tot 'n mate sigbaar deur te kyk na die groot hoeveelheid van werknemers wat op laer NKR vlakke opleiding ontvang het en die minderheid van voorheen benadeelde groeperings wat op hoër vlakke van NKR opleiding ontvang het. Dus werk die VKB en die Suid-Afrikaanse werkgewers hedendaags om voorheen benadeelde groeperings op so 'n vlak te kry dat hulle gebruik kan word in bestuursposisies, sodat maatskappye ook aan SEB vereistes kan voldoen.

Hierdie studie het dus gekyk na opleiding in maatskappye en met watter omvang en entoesiasme opleiding onderneem word in maatskappye om die sogenaamde “weggooibare” arbeid (volgens Castells) 'n beter kans te gee in die hedendaagse arbeidsmark. Opleiding bied aan 'n groepering van werknemers die geleentheid om hulself te bemagtig en 'n voorsprong te kry in die stryd om oorlewing en vir bevordering en vooruitgang in hul huidige werksplekke, maar ook in die algemene arbeidsmark. Die VKB as koöperasie, sien opleiding as 'n positiewe inisiatief wat ingestel is deur die regering. Werknemers van die VKB reageer weer daarop in 'n positiewe manier en vind dat opleiding hulle verryk het.

### **6.3 Leemtes en afwykings**

Gegewe die historiese agtergrond, wat gepaard gegaan het met 'n ingewikkelde rassestryd, gekenmerk deur gestremde verhoudings en wat hand aan hand geloop het met meganiese en tegnologiese vooruitgang op plase en in maatskappye, was daar twee verwagtinge wat die navorsing voorgegaan het. Eerstens was die verwagting dat die historiese rassestryd die gevolg sou gehad het dat daar steeds tot 'n mate relatiewe swak werskverhouding tussen “wit bestuur” en voorheen benadeelde groeperings is. Tweedens het tegnologiese vooruitgang op plase en in maatskappye baie werkers onbevoeg vir beroepe gelaat en mens sou dink dat daar tydens of voor die opleiding meer weerstand deur werknemers gewees het. Die teenoorgestelde was intendeel waarneembaar uit die ondersoek. Die deelnemers voel dat die VKB goed na hulle belange omsien, en waar daar

ongelukkigheid was onder werknemers, was daar ook eksplisiet gesê dat iemand in die menslike hulpbrondepartement bewus is van die probleme, wat dui dat werkers die vrymoedigheid het om te praat met bestuur oor probleme. In die tweede instansie was dit uit die onderhoude duidelik dat werknemers opleiding sien as 'n belangrike kans wat hul gegun is en dat, indien daar weer geleentheid is vir opleiding, hulle dit beslis weer sal aangryp. Positiewe terugvoer het uit die onderhoude na vore gekom het, vanaf die bestuur, maar ook van die werknemers en het 'n nuwe uitkyk op opleiding gebied.

Een belangrike leemte in die VKB se opleiding en selfs in die navorsing, was kommunikasie en taal. Uit die navorsing was dit duidelik dat daar 'n groot leemte in kommunikasie tussen werkers en “wit boere” is as gevolg verskillende moedertale. Werknemers het in die onderhoude melding gemaak van die belang van kommunikasie in die werkplek en die waarde wat hul gekry het in die kommunikasie gedeelte van die opleiding. Met refleksie van die studie en navorsing, en omdat kommunikasie nie werklik een van die hoofemas in die vraelyste van die onderhoude was nie, is agterna besef dat hierdie een van die belangrikste areas is in die sosiale werksomgewing is en dat werknemers besef dat goeie kommunikasie met kliënte 'n winsgewende bate is. Kommunikasie en die struikelblok van verskillende spreektaal het ook baie probleme geskep tydens die onderhoude en daarom kan die afleiding gemaak word dat kommunikasie een van die belangrikste areas is waarop die bestuur sal moet fokus om seker te maak dat dit in kursusse, maar ook op werksvlak aangespreek word en dat enige verwarring of konflik as gevolg van kommunikasie uitgesluit word.

## **6.4 Opsommende opmerkings**

Hierdie studie sluit 'n relatiewe klein steekproef van werknemers in en is ook baie sektor en maatskappy spesifiek. Alhoewel opleiding positief ervaar word deur werknemers en werkgewers in die koöperasie van ondersoek waar werknemers tevrede is met bestuur, is 'n verdere area van ondersoek die ervaring wat werknemers oor opleiding het in 'n maatskappy of koöperasie waar werknemers nie goeie verhoudinge met bestuur het nie.

Werkloosheid in Suid-Afrika gaan gepaard lae onderwys en onderrig vlakke. Dit is nie in alle sektore van die ekonomie noodwendig die geval dat daar 'n tekort aan vaardige werkers is nie, maar

in boerderye in die Vrystaatse platteland word daar 'n mate van 'n tekort aan vaardige werknemers ervaar. Eerstens omdat boere nie noodwendig kan meeding met salarisse van stede en groot maatskappye nie. Tweedens omdat daar nie noodwendig werk is vir werknemers se gade op plase nie; en derdens, omdat werknemers nie voldoende opleiding of onderrig besit nie, as gevolg van swak dienste verskaffing in onderwys deur die staat. Lae onderwys en onderrigvlakke is ook 'n kwessie waarmee maatskappy soos die VKB sukkel, veral omdat hulle in sommige gevalle 'n heelwat ouer werksmag het, wat nie aan dieselfde standarde voldoen as wat van huidige posisies vereis word nie. Opleiding, soos voorgestel deur die staat is dus 'n goeie intervensie om hierdie gaping te vernou. Maatskappye se samewerking en positiewe bydraes tot opleiding, kan ook 'n positiewe invloed hê op die manier wat werknemers opleiding ontvang. Die VKB het dus suksesvol die visie van die regering se wetgewing geïmplimenteer, maar die praktiese ondervinding van die implimentering (veral in verband met taal voorkeure), is aspekte wat in wetgewing aangespreek moet word.

## Bronnelys

Alber, J., Delhey, J., Keck, W. & Nauenburg, R. 2004. *Quality of life in Europe: First European Quality of life survey 2003*. Denmark.

Angle, H.L. & Perry, J.L. 1986. Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50.

Arthur, J. 1994. Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37(3): 670-87.

Atkinson, D. 2007. *Going for broke: The fate of farmworkers in arid South Africa*. HSRC Press, Cape Town.

Bartlett, C., and Ghoshal, S. 1992. "What is a global manager?". *Harvard Business Review*, (10): 124-32.

Budlender, D. 1984. *Agriculture and Technology, Four Case studies*. Carnegie Conference Paper No. 23.

Brown-Luthango, M. 2007. *Skills and Quality Production in the South African Wine Industry*. Stellenbosch: University of Stellenbosch.

Cahuc, P. & Zydelberg, A. 2001. *Labour Economics (1st edition)*. Massachusetts Institute of Technology: Asco Typesetters USA.

Castells, M. 1996. *The Rise of the Network Society*. Cambridge, Mass.: Blackwell.

Castells, M. 1997. *The power of Identity*. Malden, Mass.: Blackwell.

Castells, M. 1998. *End of Millennium*. Malden, Mass.: Blackwell.

Chiffolleau, Y., Dreyfus, F. & Ewert, J. 2002. *Quality and Renewal of Skills in Wine Co-Operatives: the case of the Western Cape Farms (South Africa)*. Paper presented at the 4th Triple Helix Conference, November 6th - 9th. 2002. Copenhagen, Denmark.

d'Orcimoles, C. 1995. Human resource policies and company performance, in RIBES paper. *Seminar on HRM and performance*. Rotterdam: 1-8.

DeCotiis, T.A. & Summers, T.P. 1987. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.

Department of Labour. 2001. *Human resource development strategy for South Africa: A nation at work for a better life for all*. Pretoria: Department of Labour.

Department of Labour. 2007. *National Skills Conference: Discussion Paper 1. Employment Propotion Programme (Managed by DPRU and Funded by DfiD)*. SETA Review. Pretoria: Singizi Consulting.

Dolan, C.S. 2004. "On Farm and Packhouse: Employment At The Bottom Of A Global Value Chain". *Rural Sosiology*, 69(1): 99-127.

Edgell, S. 2006. *The Sociology of Work*. London: Sage Publications.

Erasmus, B.J. & Van Dyk, P.S. 2003. *Training management in South Africa*. 3ed. Cape Town: Oxford University Press.

- Friedman, H. 1991. *Changes in the International Division of Labour: Agri-food complexes and export Agroculture in "Towards a new political Economy of Agriculture"*, edited by WH Friedland, L Busch, FH Buttel, and AP Rudy. Oxford: Westview Press Inc.
- Forsyth, A. 1999. The Information Age: Economy, Society and Culture. *Journal of Planning Education and Research*, 19:211-213.
- Greenberg, S.B. 1980. *Race and State in Capitalist Development. South Africa in comparative perspective*. Johannesburg: Ravan Press in association with Yale University Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. & Konopaske, R. 2006. *Organizations: behavior, structure, processes. Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Goldstein, I.L. & Gilliam, P. 1990. "Training system issues in the year 2000. *American Psychologist*. Vol. 45, pp. 134-143.
- Goux, D. & Maurin, E. 2000. "Returns to firm-provided training: evidence from French worker-firm matched data." *Labour Economics* 7(1): 1-20.
- Hendry, C., Pettigrew, A. & Sparrow, P. 1998. *Linking strategic change, competitive performance and human resource management in Mansfield, R (Ed)*. Frontiers of Management, Routledge, London. pp. 195-220.
- Horwitz, F. 1999. The emergence of strategic training and development: the current state of play. *Journal of European Industrial Training*, 23(4/5): 180-190.
- Houghton, D.H. 1973. *The South African Economy*. Cape Town: Oxford University Press.
- Jeeves, A.H. & Crush, J., eds. 1998. *White Farms, Black labour*. Pietermaritzburg: University of Natal Press.



- Kallenberg, A. & Moody, J. 1994. Human Resource Management and Organisational Performance. *American Behavioural Scientist*, 37(7): 948-62.
- Knoop, R. 1986. Job involvement: An elusive concept. *Psychological Reports*, 59: 451-456.
- Koch, J.D. & Steers, R.M. 1978. Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Koch, M. and McGrath, R. 1996. Improving labour productivity. *Strategic Management Journal*, 17:335-354.
- Lacy, W.B., Bokemeier, J.L. & Shepard, J.M. 1983. Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, 36: 315-329.
- Lee, S.M. 1971. An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Lehohla, L. 2001. *Education in South Africa. Selected findings from Census '96*. Pretoria: Stats South Africa.
- Lipton, M. 1986. *Capitalism and Apartheid: South Africa, 1910-1986*. Cape Town: Dave Philips.
- Lok, P. & Crawford, J. 1999. The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership and Organization Development Journal*, 20(7), 365-373.
- Luthans, F., Baack, D. & Taylor, L. 1987. Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40(4): 219-236.

- Mannheim, B. 1975. A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2(1): 79-102.
- Maphalla, L.T. & Salman, M.V. 2002. *Provinsial report on education and training for agriculture and rural development: Free State Province*. Pretoria: NARS.
- Mathieu, J.E. & Hamel, K. 1989. A causal model of the antecedents of organizational commitment among professionals and nonprofessionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34: 299-317.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Matsetela, T. 1982. *Industrialisation and Social Change in South Africa class formation, culture and consciousness 1870-1930*. Addison-Wesley Longman Ltd
- Mehl, MC. 1998. SAQA and the NQF: An outsider's view. *SAQA Bulletin*. 2(3).
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1988. Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 61: 195-209.
- Meyer, M.; Mabaso, J; Lancaster, K. & Nenungwi, L. 2004. *ETD Practices in South Africa. 2nd Edt*. Durban: LexisNexis Butterworths.
- Mokitlane, M.C.,. 2008. *Budget Vote address for Education by the Honourable MEC for Education* [Aanlyn]. Beskikbaar: [www.gov.za](http://www.gov.za)[2009, Augustus 05]
- Morris, J.H. & Sherman, J.D. 1981. Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.

- Morris, J.H. & Steers, R.M. 1980. Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Morris, M.L. 1976. The development of capitalism in South African agriculture: class struggle in the countryside. *Economy and Society*, 5(3): 292 – 343.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Murray, C. 1981. *Families Divided*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Murray, C. 1992. *Black Mountain: Land, class and power in the Eastern Orange Free State 1880s-1980s*. London: Witwatersrand University Press for the International African Institute.
- Myburg, A. 2002. Globalisation, Labour Mobility and The Economics of Emigration: The Case of South Africa. *TIPS Annual Forum: 2002*. Glenburn Lodge: Muldersdrift.
- Nattrass, J. 1977. Migration flows in and out of capitalist agriculture, in F Wilson, A Kooy & D Hendrie (ed). *Farm labour in labour in South Africa*. Cape Town: David Philip.
- Native Economic Commission. 1932. *Native Economic Commission 1930*. Pretoria: UG 22 1932.
- Newton, T.G. & Keenan, A. 1983. Is work involvement an attribute of the person or the environment? *Journal of Occupational Behavior*, 4: 169-178.
- O'Mearra, D. *Fourty Years Lost: The Apartheid State and the politics of the National Party, 1948-1994*. The University of Michigan: Ravan Press.
- OECD Review. 2006. OECD Review of Agricultural Policies - South Africa. ISBN 92-64-03679-2,

- Orkin, F.M, 1998. *Living in Free State: Selected findings of the 1995 October household survey*. Central Statistics, Pretoria.
- PriceWaterhouseCoopers. 2009. *Weathering the storm\* Budget 2009. 11 Februarie 2009*. South Africa.
- Robertson. BJ. 1988. An economic study of farm labour in the Lion's River, Lower Tugela and Elliot Magistereial Districts. MSc thesis, University of Natal.
- Rosow, J.M. & Zagar, R. 1988. *Training - The Competitive Edge*. Jossey-Bass, San Fracisco, CA.
- Rothwell, W.J. & Sredl H.J. 1992. *The ASTD guide to professional Human resource development roles and competencies vol II*. Amherst: ASTD.
- Ruh, R.A., White, J.K. & Wood, R.R. 1975. Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18(2): 300-312.
- Saal, F.E. 1978. Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 53-61.
- SA Graan. 2004. *SA Graan/Grain: Magazine of Grain SA – Hoofartikel Augustus 2004* [Aanlyn].  
Beskikbaar: [www.grainsa.co.za](http://www.grainsa.co.za) [2004, September 13].
- SAQA. 1998. SAQA bulletin; 2(3).
- Sekaran, U. & Mowday, R.T. 1981. A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristics on job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30: 51-64.

- Shephard, A. 1998. *Sustainable Rural Development*. Printed Hong Kong. First published in Great Britain by Macmillan press ltd.
- Siegel, A.L. & Ruh, R.A. 1973. Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9; 318-327.
- Simbi, T. & Aliber, M. 2000. *Agricultural employment crisis in South Africa*. TIPS Working Paper No. 13
- Staw, B.M. & Ross, J. 1977. Commitment to a policy decision: A multi-theoretical perspective. *Administrative Science Quarterly*, 23, 40-64.
- Statistics South Africa. 2009. *Key findings* [Aanlyn]. Beskikbaar:  
<http://www.statssa.gov.za/publications/statskeyfindings.asp?PPN=P0211&SCH=4379>.  
 [2009, Junie 19].
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Steers, R.M. & Spencer, D.G. 1977. The role of achievement motivation in job design. *Journal of Applied Psychology*, 62(4): 472-479.
- Steytler, F.A. 1984. *Die Geskiedenis van Harrismith*. Inspekteur van onderwys.
- Tian-Foreman, W. 1998. Does Training Affect Employees' Turnover? An Investigation of the Relationship between Workplace Training and Employee Turnover in the Chinese Fashion Retail Organisation. 17 Edamba Summer Academy. Soreze France. July 2008.

The World Bank. 2002. *Empowerment and poverty reduction*. A sourcebook. Edited by Deepa Narayan. Printed by The World bank

Thitle, C., Piesse, J. & Gouse, M. 2005. Agricultural technology, productivity and employment: Policies for poverty reduction. *Agrekon* 44(1): 37-59.

Van Rensburg, K. 2004. *A Predictive model of employee commitment in an organisation striving to become world-class*. Rand Afrikaans University: RAU press.

Van Onselen, C. 1996. *The seed is mine. The Life of Kas Maine, a South African. Sharecropper 1895-1985*. Cape Town: David Philip Publishers (Pty) Ltd.

Vink, N. 2008. Presidency Fifteen Year Review Project: Review of Agricultural policies and support instruments: 1994 - 2007. Stellenbosch: Department of Stellenbosch - Department of Agricultural Economics.

VKB. 1945. *VKB Jaarverslag*. Reitz.

VKB. 1949. *VKB Jaarverslag*. Reitz.

VKB. 1960. *VKB Jaarverslag*. Reitz.

VKB. 1992. *VKB - die verhaal van 'n groeiende Reus*. Reitz

VKB. 2008. *VKB Jaarverslag*. Reitz

Wilson, F., Kooy, A. & Hendrie, D. 1977. *Farm Labour in South Africa*. Cape Town: Printpak (Cape) Ltd.

## **Bylae A**

**Vraelys aan werkers**

**Tak:**

**Naam:**

**Departement:**

**NKR Vlak:**

**Ouderdom:**

**Ras: (soos waargeneem gedurende onderhoud)**

**Geslag: (soos waargeneem gedurende onderhoud)**

**Vrae oor waardes:**

1. Hoe belangrik dink jy is onderwys?
2. Hoe belangrik is jou werk vir jou?
3. In volgorde van belang, rangskik familie, sosiale lewe, beroep/werk en onderwys?
4. Hoe belangrik ag jy opleiding in die werkplek?

**Vrae oor opleiding:**

5. Wat was jou ervaring van opleiding? (baie swak, swak, gemiddeld, goed, baie goed)
6. Wat het jy as positief ervaar van die opleiding?
7. Wat het jy as negatief ervaar van die opleiding?
8. Het jy iets nuuts geleer tydens opleiding?
9. Dink jy dat opleiding jou posisie binne die VKB verbeter het?
10. Voel jy dat die opleiding jou in 'n beter posisie plaas binne die arbeidsmark?
11. Het jy iets by opleiding geleer wat nie noodwendig van toepassing is by jou werk nie, maar jou alledaagse kennis verbreed?
12. Dink jy dat die opleiding jou instaat gestel het om beter besluite te neem by die werk?
13. Dink jy dat opleiding jou gehelp het om die kwaliteit van jou lewe te verbeter?
14. Dink jy dat met opleiding kan jy bevorder word, of 'n beter pos kry by die VKB? Indien ja, beskryf bevordering, indien nee, weet jy van 'n voorbeeld van een van jou kollega's wat na opleiding bevorder is?
15. Dink jy dat die moontlik is om sonder opleiding 'n beter pos te kry in die VKB?
16. Indien jy nie meer by die VKB wou werk nie, voel jy dat met die opleiding jy jou eie besigheid sal kan begin?



- 17. Sal jy weer/verdere opleiding by die VKB wil ontvang?
- 18. Het jy 'n keuse gehad of jy opleiding wil ontvang of nie?
- 19. Het jy die opleiding moeilik gevind om te slaag?
- 20. Is daar enige area waar jy voel die VKB behoort in op te lei?

**Vrae gerig op VKB en werksverhoudinge:**

- 21. Hoe lojaal voel jy teenoor die VKB?
- 22. Werk jy vir die VKB omdat (a) Dit die enigste grootste werkgever in die omgewing is? (b) Dit die enigste werk is wat jy kon kry? (c) Jy belang het in die landbousektor en daarin 'n bydrae wil lewer?
- 23. Voel jy dat die VKB in die belang van hulle werknemers optree?
- 24. Voel jy dat die VKB goed na hulle werknemers omsien?